



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA  
CABANG CIREBON**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE. I)  
Pada Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam  
Fakultas Syariah



Disusun Oleh:

**Ati Juliati**  
**58320117**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI CIREBON  
2012 H/1433 M**



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001
- Abdus Salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Cirebon: STAIN Cirebon Press, 2008
- Ali Zainudin, *Hukum Perbankan Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008
- Antonio Muhammad Syafi'i, *Bank Syariah: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2001
- Ayus Ahmad Yusuf dan Abdul Aziz, *Manajemen Operasional Bank Syariah*, Cirebon: STAIN Press, 2009
- Binawan Nur Tjahjono dan Tri Gunarsih, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah*, jurnal
- Bungin Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunitas, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006
- Daniel Moehar, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi. Dilengkapi Beberapa Alat Analisa dan Penuntun Penggunaan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2001
- Dessler Garry, *Manajemen Personalia: Teknik dan Konsep Modern (terjemahan)*, Jakarta: Erlangga, 1997, cet. 5
- Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: pendekatan Praktis dalam*



*Penelitian*, Yogyakarta: Andi, 2010

Hasan Iqbal, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2002

Hasibuan Malayu S. P., *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, cet.8

-----, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009

-----, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta:  
Bumi Aksara, 2007

Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap  
Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, jurnal

Hamid Mursi Abdul, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta:  
Gema Insani, 1997

[http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/67/jbptunikompp-gdl-s1-2006-erwinyulia-3307-ba  
b-2..pdf](http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/67/jbptunikompp-gdl-s1-2006-erwinyulia-3307-ba<br/>b-2..pdf). diunduh pada Kamis, 8 Maret 2012 pukul 21:20:11

<http://id.wikipedia.org/wiki/Bank>, diunduh pada Sabtu, 8 April 2012 pukul 11:37:45

Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011, cet. 10

Karim Adiwarman A, *Bank Islam: Analisis Fiqih dan Keuangan*, Jakarta:  
RajaGrafindo Persada, 2010, cet. 10

Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*,  
Jakarta: Rineka Cipta, 2005, cet. 2

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia,  
2009

Mulyana Deddy, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru, Ilmu  
Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011



Parwanto dan Wahyuddin, *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*

*Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka di Surakarta*, jurnal

Priyatno Duwi, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008

Nurul Huda dan Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Syariah: Tinjauan Teoritis dan Praktis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010

Robbins Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2003

Rosidah, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur*, jurnal, Universitas Airlangga Surabaya, 2005, jurnal

Sarwono Jonathan, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Andi, 2006

Shaleh Abdul Rahman, *Psikologi: Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Jakakarta: Prenada Media Group, 2008, cet. 3

Soemitra Andri, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009

Solihin Ismail, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga 2009

Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi, 2008

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2001, cet. 3

-----, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011, cet. 13

-----, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sunyoto Danang, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2009

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009

Taufik Ali Muhammad, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2004

Timpe Dale, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Umam Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010

Utomo Prasetyo, *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel.*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2006, jurnal

Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Banking: Sebuah Teori, Konsep, dan Aplikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010

-----, *Islamic Leadership*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009

Veithzal Rivai dkk, *Corporate Performance Management: dari Teori ke Praktik*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## ABSTRAK

### **Ati Juliati: PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG CIREBON**

Munculnya UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah menjadi era baru bagi bank syariah di Indonesia untuk memperluas ekspansi bisnisnya. Sehingga banyak bank konvensional mendirikan bank yang berbasis syariah. Dengan demikian, persaingan antar bank syariah semakin ketat. Untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kehandalan sumber daya manusia di dalamnya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mengetahui kehandalan sumber daya manusia di dalamnya, bisa dilihat dari kinerja yang dimiliki karyawannya. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *field research*. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden 30 orang karyawan. Data primer yang dikaji dengan menggunakan hipotesis dengan tahap uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas.

Dari hasil uji regresi, terdapat pengaruh positif dan signifikan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon, dengan hasil  $t_{hitung} 4,454$  dan  $t_{tabel} 1,70113$  artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sedangkan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, maka  $H_{0-1}$  ditolak dan  $H_{a-1}$  diterima. Sedangkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon. Dengan hasil  $t_{hitung} 0,282$  dan  $t_{tabel} 1,70113$  artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , sedangkan signifikansi  $0,780 > 0,05$  artinya tidak signifikan, maka  $H_{0-2}$  diterima dan  $H_{a-2}$  ditolak. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon, dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $10,023 > 3,35$  dan dengan signifikan  $0,001 < 0,05$  maka  $H_{0-3}$  ditolak dan  $H_{a-3}$  diterima. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjadi faktor yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG CIREBON**”, oleh Ati Juliati, NIM. 58320117, telah diujikan dalam sidang munaqasah IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada hari Rabu, tanggal 25 Mei 2012.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Strata 1 pada Fakultas Syariah Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, 25 Mei 2012

### Sidang Munaqasah

Ketua,  
Merangkap Anggota

Sekretaris,  
Merangkap Anggota

**Sri Rokhlinasari, SE., M.Si**  
**NIP. 19730806 199903 2 003**

**Dr. Aan Jaelani, M.Ag**  
**NIP. 19750601 200501 1 008**

### Anggota

Penguji I

Penguji II

**Dr. H. U. Syafrudin, M.Ag**  
**NIP. 19570909 198303 1 003**

**Toto Suharto, SE., M.Si**  
**NIP. 19681123 200003 1 001**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG CIREBON

Disusun Oleh:

**ATI JULIATI**

**NIM.58320117**

Telah Disetujui Mei 2012

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

**Drs. Abdul Aziz, M.Ag**

**NIP. 1930526 200501 1 004**

**Sri Rokhlinasari, SE.,M.Si**

**NIP. 19730806 1999032 003**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam

**Sri Rokhlinasari, SE., M.Si**

**NIP. 19730806 199903 2 003**





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## NOTA DINAS

**Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Syariah  
Dan Ekonomi Islam  
IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Di  
Cirebon**

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, telaahan, dan koreksi terhadap skripsi dari AtiJuliati, NIM 58320117, Judul Skripsi "**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG CIREBON**", kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon untuk dimunaqasahkan.

Demikian nota dinas ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.  
Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Cirebon, Mei 2012

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

**Drs. Abdul Aziz, M.Ag**  
**NIP. 19730526 200501 1 004**

**Sri Rokhlinasari, SE., M.Si**  
**NIP. 19730806 199903 2 003**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam

**Sri Rokhlinasari, SE., M.Si**  
**NIP. 19730806 199903 2 003**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmannirahim

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG CIREBON**”, ini beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/ sanksi apapun yang dijatuhkan kepada saya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaandari siapapun.

Cirebon, Mei 2012

Yang Membuat Pernyataan,

**AtiJuliati**

**NIM.58320117**



## RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis adalah Ati Juliati. Dilahirkan di Leuwimundin, Kecamatan Leuwimunding, Kabupaten Majalengka pada tanggal 19 Juli 1990 dari seorang Ayah yang bernama Ahmad Hanafi dan Ibu yang bernama Juju Juariah. Nama panggilan sehari-hari adalah Ati. Alamat lengkap di Leuwimunding Blok Senen RT 01/RW 07, Kecamatan Leuwimunding, Kabupaten Majalengka Provinsi Jawa Barat.

Riwayat pendidikan penulis :

1. TK Budi Asih Leuwimunding tahun 1995-1996
2. SD Negeri I Leuwimunding tahun 1996-2002
3. SMP Negeri I Leuwimunding tahun 2002-2005
4. SMA Negeri 1 Rajagaluh tahun 2005-2008
5. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, Jurusan Syari'ah  
Fakultas Muamalah Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) tahun 2008-2012

Pengalaman Organisasi :

1. HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) sebagai anggota tahun 2008-2009
2. KOPMA (Koperasi Mahasiswa) sebagai anggota tahun 2010-2011

Cirebon, 28 Oktober 2011

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## *Motto dan Persembahan*

### *“HIDUP ADALAH PERJUANGAN”*

*Syukur Alhamdulillah kupanjatkan puji syukur kepada Allah SWT yang atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya karya ini dapat ku selesaikan. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabatnya, dan para pengikutnya yang senantiasa memegang teguh ajarannya.*

*Terima kasih yang tak terhingga untuk doa dan pengorbanan Mimi dan Bapak yang tidak mungkin terbalas. Terima kasih untuk kakak-kakakku, A Awank, A Arief, n Teh Ika, juga adikku, Annisa atas doa dan dukungannya.*

*Untuk My Lovely, Risman terima kasih atas pengertian dan motivasimu selama dalam menyelesaikan skripsi ini. Kau selalu meluangkan waktu untukku nganter sana-sini.*

*Untuk temen-temen seperjuangan Nela, Lina, Vera, Tiyyaz, Giska, Githa, Ery, Ziyah, de el ell, dan semua anak MEPI 2008-2012, KKN 81 (Pa Ketu, Gina, Seksong, Rempong, Nira, Ratna, Dd, Memet, Upit, Eva, Ro2, Bolang, Husni, Rohmat, n Oo) terima kasih untuk support dan dukungan serta berbagi ilmunya. Untuk My Soulmate, Mumun terima kasih atas pinjaman notebooknya, semoga cepet nyusul lulus, Amiin YRA.*



## KATA PENGANTAR

*Assalaamu 'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur selalu penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Rabb Yang Maha Agung, yang menguasai alam beserta isinya, yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon” dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Sholawat dan salam semoga tetap selalu tercurahkan kepada Nabi pembawa petunjuk kebenaran, *uswah* dan *qudwah* bagi seluruh manusia, serta Sang Pembawa Risalah Ekonomi Islam yakni Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat dan umatnya yang senantiasa berada di jalan-Nya...amiin

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Maksum Mukhtar, MA, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
2. Bapak Dr. Achmad Kholik, MA., selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

3. Ibu Sri Rokhlinasari, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
4. Bapak Drs. Abdul Azis, M.Ag dan Ibu Sri Rokhlinasari, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dengan penuh keikhlasan dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Para dosen Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon yang telah mengajarkan berbagi ilmupengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studidi universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
6. Bapak Ismet selaku Kepala Cabang Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon, yang telah memberikan kesempatan dalam melakukan penelitian ini.
7. Ibu Herlien Dwi Putri selaku Unit Manajer Personalia yang telah banyak memberikan masukan dan bantuan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan juga kepada seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon yang telah membantu kelancaran penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu, atas keridhoan, keikhlasan serta do'a yang terpanjatkan kehadiran Allah SWT.
9. Kakakku, A Awang, A Arief, Teh Ika, dan adikku Annisa terima kasih atas dukungan dan doanya.



10. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) angkatan 2008 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berucap terima kasih yang sebesar-besarnya, serta berdo'a atas segala motivasi dan dukungannya, semoga Allah SWT melipat gandakan pahala kebaikan yang telah terjadi, amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak sekali kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, bagi seluruh pembaca skripsi ini, masukan, kritik, dan saran sangat penulis harapkan demi peningkatan kualitas penulisan selanjutnya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya, baik perbankan syariah, masyarakat, mahasiswa, maupun pemerintah.

Akhirnya tiada gading yang tak retak, dari penulis jika ada kurang dan lebihnya baik kesalahan penulisan atau hal-hal yang lain penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

*Wassalaamu'alaikum Wr. Wb*

Cirebon, Mei 2012

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>OTENTITAS SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>

## BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	9
F. sistematika Penelitian .....	9

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori .....	12
1. Bank Syariah .....	12
a. Pengertian Bank dan Bank Syariah .....	12



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

b. Landasan Hukum Perbankan Syariah.....	14
c. Produk Bank Syariah .....	15
2. Konsep Motivasi Kerja .....	19
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	19
b. Jenis-Jenis dan Alat-alat Motivasi .....	21
c. Asas-asas Motivasi .....	22
d. Model-model Motivasi .....	24
e. Teori-teori Motivasi.....	24
f. Motivasi dalam Pandangan Islam .....	28
3. Konsep Kepuasan Kerja.....	30
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	30
b. Faktor Penentu Kepuasan Kerja.....	31
c. Teori-teori Kepuasan .....	33
d. Mengukur Kepuasan Kerja.....	34
e. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	36
f. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam .....	37
4. Konsep Kinerja Karyawan.....	38
a. Pengertian Kinerja .....	38
b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	40
c. Penilaian Kinerja Karyawan.....	41
d. Persyaratan Penilaian Kinerja .....	42
e. Metode Penilaian Kinerja Karyawan.....	45
f. Tujuan penilaian Kinerja .....	46
g. Manfaat Penilaian Kinerja.....	47
h. <i>Balanced Scorecard</i> .....	49
i. Kinerja dalam Pandangan Islam .....	52
B. Penelitian Terdahulu .....	55
C. Kerangka Pemikiran.....	56
D. Hipotesis Penelitian.....	58



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	59
1. Waktu Penelitian.....	59
2. Tempat Penelitian .....	59
B. Jenis Penelitian.....	59
C. Pendekatan Penelitian.....	60
D. Metode Penelitian .....	60
E. Definisi Operasional Variabel.....	61
F. Populasi dan Sampel.....	64
1. Populasi .....	64
2. Sampel.....	64
G. Jenis Data .....	65
H. Sumber Data.....	65
1. Data Primer .....	65
2. Data Sekunder.....	65
I. Teknik Pengumpulan Data .....	66
1. Wawancara.....	66
2. Kuisioner.....	66
J. Instrumen Penelitian .....	67
1. Uji Validitas .....	68
2. Uji Reliabilitas .....	71
3. Uji Normalitas .....	73
K. Teknik Analisis Data .....	75
1. Mentransformasi Data Ordinal ke Data Interval .....	77
2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	77
3. Uji t.....	78
4. Uji F.....	78
5. Koefisien Determinasi.....	79





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia	
Cabang Cirebon.....	80
1. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat Indonesia .....	80
2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia.....	83
3. Tujuan Berdiri Bank Muamalat Indonesia.....	84
4. Produk-produk Bank Muamalat Indonesia .....	85
5. Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia	
Cabang Cirebon .....	94
B. Gambaran Umum Karyawan Bank Muamalat Indonesia	
Cabang Cirebon.....	95
1. Distribusi Responden Menurut Umur .....	95
2. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	96
3. Distribusi Responden Menurut Pendidikan	
Terakhir .....	96
4. Distribusi Responden Menurut Status Sosial.....	97
5. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja .....	98
C. Deskripsi Data Penelitian .....	98
1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja .....	98
2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	100
3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	101
D. Analisis Data .....	102
1. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara Parsial	
terhadap Kinerja Karyawan .....	102
a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan....	103
b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..	104
2. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara	
Simultan terhadap Kinerja Karyawan .....	105
a. Uji Simultan.....	105



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

b. Uji Koefisien Determinasi .....	106
3. Persamaan Regresi.....	107
4. Analisis Ekonomi .....	108

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	111
B. Saran.....	112

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Diarangi mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	55
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	61
Tabel 3.2	Skor Jawaban Angket.....	67
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y.....	69
Tabel 3.4	Hasil Uji Reabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y .....	72
Tabel 4.1	Distribusi Umur Responden.....	95
Tabel 4.2	Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	96
Tabel 4.3	Distribusi Pendidikan Terakhir Responden .....	96
Tabel 4.4	Distribusi Status Sosial Responden.....	97
Tabel 4.5	Distribusi Masa Kerja Responden .....	98
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ).....	99
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .....	100
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	101
Tabel 4.9	Coefficients.....	102
Tabel 4.10	Anova .....	104
Tabel 4.11	Model Summary .....	106



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hirarki Kebutuhan Maslow.....	25
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran.....	57
Gambar 3.1	Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas .....	74
Gambar 3.2	Normal Probability Plots Hasil Uji Normalitas .....	74
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon .....	94



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian.....	Lampiran 1
2. Data Hasil Penyebaran Kuisisioner Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )....	Lampiran 2
3. Data Hasil Penyebaran Kuisisioner Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )..	Lampiran 3
4. Data Hasil Penyebaran Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	Lampiran 4
5. Hasil Transformasi Data Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	Lampiran 5
6. Hasil Transformasi Data Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .....	Lampiran 6
7. Hasil Transformasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	Lampiran 7
8. Hasil Uji Validitas.....	Lampiran 8
9. Hasil Uji Reliabilitas.....	Lampiran 9
10. Hasil Uji Normalitas .....	Lampiran 10
11. Hasil Uji Regresi .....	Lampiran 11
12. Tabel r Product Moment.....	Lampiran 12
13. Tabel Distribusi t.....	Lampiran 13
14. Tabel Distribusi F.....	Lampiran 14





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.<sup>1</sup>

Dengan demikian, pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan

---

<sup>1</sup> Rosidah, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur*, jurnal, Universitas Airlangga Surabaya, 2005, tanpa hlm

cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>2</sup> Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Guna lebih meningkatkan kinerja karyawan dapat diusahakan melalui pemberian motivasi dengan melihat

<sup>2</sup> Abdus Salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Cirebon: STAIN Press, 2008, hlm. 142



kebutuhan yang dominan dari para karyawan, baik kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam *team*. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.<sup>3</sup>

Banyak hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan untuk bisa memotivasi para karyawannya, diantaranya adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai mereka.

Setelah karyawan mendapat motivasi yang tinggi, semangat kerjanya pun semakin tinggi pula sehingga bisa mencapai apa yang diharapkan perusahaan. Perusahaan pun mengapresiasi hasil kerja yang telah dicapai karyawan sehingga karyawan pun akan mendapatkan kepuasan atas apa yang telah dicapainya dari hasil pekerjaannya.

<sup>3</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, hlm. 141



Kepuasan kerja sendiri memiliki pengertian sebagai generalisasi sikap-sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya.<sup>4</sup> Menurut Hackman dan Oldham, ada lima hal yang dapat mempengaruhi kepuasan seorang karyawan yang dikenal dengan lima dimensi inti, yaitu ragam keteraampilan, identitas pekerjaan, kepentingan pekerjaan, otonomi, dan umpan balik pekerjaan itu sendiri.<sup>5</sup>

Bank syariah adalah suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berkelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum Islam.

Bank syariah secara yuridis normatif dan yuridis empiris diakui keberadaannya di Negara Republik Indonesia. Penakuan secara yuridis normatif tercatat dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, diantaranya Undang-Undang No. 10 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, Undang-Undang No. 3 tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 23 tahun 1999 tentang Bank Indonesia, dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Selain itu, pengakuan secara yuridis empiris dapat dilihat perbankan syariah tumbuh dan berkembang pada umumnya diseluruh Ibukota Provinsi dan Kabupten di Indonesia, bahkan bank konvensional dan lembaga keuangan lainnya membuka unit usaha syariah.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005, cet. 2, hlm. 129

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 147

<sup>6</sup> Zainudin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm. 1-2



PT Bank Muamalat Indonesi (BMI) merupakan bank syariah pertama di Indonesia. Akte pendirian PT Bank Muamalat Indonesi (BMI) ditandatangani pada tanggal 1 November 1991. Hingga Septembar 1999, PT Bank Muamalat Indonesi (BMI) telah memiliki lebih dari 45 *outlet* yang tersebar di Jakarta.<sup>7</sup>

Saaat ini, BMI menjadi *market leader* dalam industri perbankan syariah dan menjadi *benchmark* bagi bank syariah lainnya. untuk mempertahankan posisi BMI sebagai *market leader* maka dibutuhkan sumber daya manusia pendukung yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan suatu aset yang dapat menjalankan fungsi produksi lainnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan BMI juga didukung oleh kinerja dari tiap kantor cabang yang berada pada berbagai daerah. Salah satu kantor cabang BMI berada di Cirebon, yang berdiri pada 2000-an. Keberhasilan BMI Cabang Cirebon tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya sebagai pelaku utama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya manusia terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian target BMI. Sedangkan kondisi persaingan dalam pasar industri perbankan syariah di Cirebon menuntut kebutuhan sumber daya manusia yang profesional karena setelah berdirinya BMI, banyak didirikan bank-bank syariah lainnya sebagai pesaing BMI.

<sup>7</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: dari Teori ke Prakkik*, Jakarta: Gema Insani, 2001, hlm. 25





Pada saat ini, kondisi BMI Cabang Cirebon belum menunjukkan hasil yang maksimal. Walaupun dilihat dari kinerja keuangannya mengalami peningkatan. Namun realisasinya, pencapaian tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya kendala pelaksanaan tujuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh BMI Cabang Cirebon dengan semakin meningkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan syariah di Cirebon, maka BMI Cabang Cirebon dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang handal, yaitu yang mampu bekerja lebih giat dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mencoba untuk meneliti hal tersebut yaitu dengan mengambil judul yang berkaitan dengan **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon”**.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian. Adapun yang menjadi pokok pembahasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan



segala kebutuhannya dalam suatu perusahaan.

2. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.
3. Pemimpin harus menjadikan sumber daya manusia sebagai fokus utama supaya bisa terus meningkatkan kinerja karyawan untuk mendukung keberhasilan organisasi.
4. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan motivasi, karyawan bisa memiliki semangat kerja tinggi sehingga akan mencapai apa yang diharapkan perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan merasakan kepuasan atas hasil kerjanya.
5. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan
6. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan
7. Motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

### C. Pembatasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian, maka perlu adanya pembatasan masalah.

Adapun masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon



2. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon
3. Motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.
  - b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.
  - c. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.



## 2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

### a. Bagi Praktisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk sumber daya manusia yang terlibat dalam manajemen perbankan atau lembaga keuangan non-bank atau perusahaan-perusahaan.

### b. Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

## F. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini akan ditulis sistematika penelitian sebagai berikut:

Pada bab I tentang pendahuluan yang berisi permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Pada bab II tentang tinjauan pustaka yang di dalamnya dikemukakan teori-teori mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain menjelaskan tentang: (a) Bank Syariah yang meliputi pengertian,



landasan hukum, dan produk-produk perbankan Syariah, (b) motivasi kerja meliputi pengertian motivasi kerja, jenis-jenis dan alat-alat motivasi, asas-asas motivasi, model-model motivasi, teori-teori motivasi, serta motivasi menurut perspektif Islam, (c) kepuasan kerja meliputi pengertian kepuasan kerja, faktor penentu kepuasan kerja, teori-teori kepuasan, mengukur kepuasan kerja, dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja, serta kepuasan kerja menurut perspektif Islam, dan (d) kinerja meliputi pengertian kinerja, jenis-jenis kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja karyawan, persyaratan penilaian kinerja, metode penilaian kinerja karyawan, tujuan penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, dan kinerja menurut perspektif Islam.

Selain mengemukakan teori-teori mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, dalam bab ini juga mengemukakan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

Pada bab III tentang metodologi penelitian yang di dalamnya terdapat proses penelitian di lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Meliputi, waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian, pendekatan penelitian, metode penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, serta teknik analisis data.

Bab IV merupakan hasil penelitian yang meliputi: (a) bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia (BMI) Cabang Cirebon, (b) bagaimana kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank



Muamalat Indonesia (BMI) Cabang Cirebon, dan (c) Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia (BMI) Cabang Cirebon.

Bab V adalah penutup dari bab sebelumnya yang meliputi (a) kesimpulan yang berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah dan (b) saran yang berisi rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang telah diteliti sesuai dengan hasil kesimpulan yang diperoleh.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Bank Syariah

###### a. Pengertian Bank dan Bank Syariah

Menurut bahasa kata bank berasal dari bahasa Italia, yaitu *banca* yang berarti tempat penukaran uang.<sup>1</sup>

Sedangkan bank menurut istilah, terbagi ke dalam 2, yaitu menurut Undang-Undang Republik Indonesia dan pendapat para ahli. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.<sup>2</sup> Jenis bank jika dilihat dari segi cara menentukan harga baik harga jual maupun harga beli, terbagi menjadi dua kelompok, yaitu bank konvensional dan bank syariah.

Bank syariah merupakan bank yang menerapkan aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain, baik dalam hal untuk menyimpan dana, pembiayaan usaha atau kegiatan perbankan lainnya.

<sup>1</sup> <http://id.wikipedia.org/wiki/Bank>, diunduh pada Sabtu, 8 April 2012 pukul 11:37:45

<sup>2</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, cet. 8, hlm. 1

Penentuan harga atau mencari keuntungan dalam bank perbankan syariah adalah dengan cara menggunakan akad *mudharabah*, *musyarakah*, *murabahah*, *ijarah*, dan lain sebagainya.<sup>3</sup>

Menurut A. Abdurrachman dalam “*Ensiklopedia Ekonomi Keuangan dan Perdagangan*” dikutip dari buku “*Kelembagaan Perbankan*”, yang dikutip oleh Ayus Ahmad Yusuf dan Abdul Aziz dalam buku “*Manajemen Operasional Bank Syariah*”, Thomas Suyatno menyatakan:

*Bank adalah suatu jenis lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhadap mata uang, bertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai perusahaan-perusahaan, dan lain-lain.*

Sedangkan menurut G. M. Verryen Stuart dalam bukunya “*Bank Politik*” dikutip dari buku “*Kelembagaan Perbankan*”, dikutip oleh Ayus Ahmad Yusuf dan Abdul Aziz dalam buku “*Manajemen Operasional Bank Syariah*”, Thomas Suyatno menyatakan:

*Bank adalah suatu badan yang bertujuan untuk memuaskan kebutuhan kredit, baik dengan alat-alat pembayaran sendiri atau dengan uang yang diperolehnya dari orang lain, maupun dengan jalan mengedarkan alat-alat penukar baru berupa uang giral.*<sup>4</sup>

Adapun misi dari perbankan syariah, yaitu:<sup>5</sup>

1) Mengarahkan agar umat Islam dalam melaksanakan kekuatan

<sup>3</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011, cet. 10, hlm. 30-31

<sup>4</sup> Ayus Ahmad Yusuf dan Abdul Aziz, *Manajemen Operasional Bank Syariah*, Cirebon: STAIN Press, 2009, hlm. 15-16

<sup>5</sup> Nurul Huda dan Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Syariah: Tinjauan Teoritis dan Praktis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010, hlm. 38-39



muamalahnya secara Islami serta terhindar dari praktek riba dan praktek lain yang mengandung unsur *gharar*.

- 2) Menciptakan keadilan dalam bidang ekonomi dengan melakukan pemerataan pendapatan melalui berbagai kegiatan investasi.
- 3) Meningkatkan kualitas hidup manusia dengan jalan membuka peluang usaha yang lebih besar, terutama kepada kelompok miskin serta mengarahkan mereka untuk menjalankan kegiatan usaha yang produktif.
- 4) Membantu penanggulangan masalah kemiskinan yang biasa terjadi di negara-negara berkembang, yang ironisnya banyak dihuni oleh umat Islam.
- 5) Menjaga tingkat stabilitas dari ekonomi dan moneter serta untuk menghindari persaingan yang tidak sehat yang mungkin dapat terjadi antara lembaga keuangan

b. Landasan Hukum Perbankan Syariah

Perbankan syariah diatur dalam UU No.7 Tahun 1992 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 10 Tahun 1998, dengan latar belakang adanya suatu keyakinan dalam agama Islam yang merupakan alternatif atas perbankan dengan kekhususannya pada prinsip syariah.<sup>6</sup>

Selain itu, terdapat landasan hukum lainnya, yaitu:

- 1) Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 yang mengakui keberadaan bank syariah dan bank

<sup>6</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, *Op. cit*, hlm. 39



konvensional serta memperkenankan bank konvensional membuka kantor cabang syariah.

- 2) Undang-Undang No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia yang mengakomodasi kebijakan moneter berdasarkan prinsip syariah, dimana BI bertanggung jawab terhadap pengaturan dan pengawasan bank komersial termasuk bank syariah.
- 3) Undang-Undang No. 3 Tahun 2004 tentang perubahan Undang-Undang No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia yang makin mempertegas penetapan kebijakan moneter dengan yang dilakukan BI dengan prinsip syariah.
- 4) Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah disahkan sebagai landasan hukum industri perbankan syariah nasional.<sup>7</sup>

#### c. Produk Bank Syariah

##### 1) Penyaluran Dana

- a) Prinsip jual beli (*ba'i*), yaitu hak proses pemindahan hak milik barang atau aset dengan menggunakan uang sebagai media. Yang termasuk dalam prinsip jual beli, yaitu

- (1) *Murabahah* adalah akad jual beli dengan harga beli ditambah margin keuntungan yang telah disepakati.
- (2) *Salam*, yaitu proses jual beli dimana pembayar dilakukan secara

<sup>7</sup> Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009, hlm. 64-65



*advance* manakala penyerahan barang dilakukan kemudian.

(3) *Istishna*’, yaitu kontrak order yang ditandatangani bersama antara pemesan dengan produsen untuk pembuatan suatu jenis barang tertentu.

b) Prinsip sewa (*ijarah*), yaitu perjanjian antara pemilik barang dengan penyewa yang memperbolehkan penyewa untuk memanfaatkan barang tersebut dengan membayar sewa sesuai dengan perjanjian kedua pihak.

c) Prinsip bagi hasil (*syirkah*), yaitu perjanjian antara kelebihan dan kekurangan dana yang keuntungan dibagi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan kerugiannya ditanggung bersama. Yang termasuk ke dalam prinsip bagi hasil, yaitu:

(1) *Musyarakah*, perjanjian kerjasama antara dua pihak atau lebih pemilik modal (uang atau barang) untuk membiayai suatu usaha dan keuntungan yang dibagi tidak harus sama dengan pangsa modal masing-masing pihak tetapi untuk kerugian dilakukan sesuai dengan pangsa modal masing-masing.

(2) *Mudharabah*, bentuk kerjasama antara dua atau lebih pihak, dimana pemilik modal mempercayakan sejumlah modal kepada pengelola dengan suatu perjanjian pembagian keuntungan.

(3) *Muzara’ah*, memberikan lahan pertanian kepada penggarap untuk ditanami dan dipelihara dengan imbalan tertentu dari hasil panen.

d) Akad pelengkap, akad untuk mempermudah pelaksanaan pembiaya-





Yang termasuk akad pelengkap adalah sebagai berikut:

- (1) *Kafalah*, yaitu suatu jaminan yang diberikan oleh penanggung kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua yang ditanggungnya.
- (2) *Wakalah*, perjanjian pemberian kuasa kepada pihak lain yang ditunjuk untuk mewakilinya dalam melaksanakan suatu tugas/kerja atas nama pemberi kuasa.
- (3) *Qard*, yaitu perjanjian pinjam meminjam uang atau barang dengan tujuan untuk membantu penerima pinjaman.<sup>8</sup>

## 2) Penghimpunan Dana

- a) Prinsip *wadi'ah*, yaitu perjanjian antara pemilik harta dengan pihak penyimpan, dimana pihak penyimpan bersedia menyimpan dan menjaga keselamatan modal yang dititipkan kepadanya. Terdapat dua macam *wadi'ah*, yaitu:
  - (1) *Wadi'ah yad dhamanah*, akad *wadi'ah* yang harta titipannya boleh dimanfaatkan oleh pihak penyimpan karena pihak penyimpan bertanggung jawab atas keutuhan harta titipan tersebut.
  - (2) *Wadi'ah amanah*, akad *wadi'ah* yang harta titipannya tidak boleh dimanfaatkan oleh pihak penyimpan.
- b) *Mudharabah*, yaitu perjanjian antara pemilik modal (deposan/*shahibul*

<sup>8</sup> Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Banking: Sebuah Teori, Konsep, dan Aplikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, hlm. 62-64





*maal*) dengan pengelola (bank/*mudharib*). Terdapat dua macam *mudharabah*, yaitu:

(1) *Mudharabah mutlaqah*, yaitu simpanan yang tidak ada pembatasan bagi bank dalam menggunakan dana yang dihimpun.

(2) *Mudharabah muqayyadah*, dibagi ke dalam dua jenis, yaitu:

(a) *Mudharabah muqayyadah on balance sheet* merupakan simpanan khusus, dimana pemilik modal dapat menetapkan syarat-syarat tertentu yang harus dipatuhi oleh bank.

(b) *Mudharabah muqayyadah of balance sheet* merupakan penyaluran dana *mudharabah* langsung kepada pelaksananya, dimana bank bertindak sebagai perantara yang mempertemukan antara pemilik modal dengan pelaksana usaha.<sup>9</sup>

### 3) Jasa

a) *Sharf* (jual-beli valuta asing), jual beli mata uang yang tidak sejenis.

Dalam hal ini, penyerahan harus dilakukan pada waktu yang sama (*spot*).

b) *Ijarah* (sewa), bank akan mendapat uang sewa dari hasil penyewaan kotak simpanan (*safe deposit box*) dan jasa tata laksana administrasi dokumen (*custodian*).

<sup>9</sup> Adiwarman A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqih dan Keuangan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010, cet. 10, hlm. 107-111



## 2. Konsep Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu.

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Dalam hal ini, motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.<sup>10</sup>

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>11</sup>

Menurut Ernest J. McCormick yang dikutip oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan

<sup>10</sup> Abdus Salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Cirebon: STAIN Press, 2008, hlm. 169

<sup>11</sup> Malayu. S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hlm. 95



lingkungan kerja.<sup>12</sup>

Menurut Robbins dan Coulter yang dikutip oleh Ismail Solihin dalam buku *Pengantar Manajemen*, motivasi adalah kemauan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan, dimana kemauan tersebut turut dikondisikan oleh dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dia lakukan.<sup>13</sup>

Dari definisi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter, yang dikutip oleh Ismail Solihin dalam buku *Pengantar Manajemen* terdapat tiga unsur utama yang membentuk motivasi seseorang, yaitu:

- 1) Unsur upaya (*effort*), yang akan menunjukkan ukuran intensitas dari dorongan yang dimiliki seseorang.
- 2) Unsur tujuan organisasi/perusahaan (*organizational goals*), kerja keras yang dilakukan seorang karyawan harus selaras dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
- 3) Unsur kebutuhan (*needs*), yang menunjukkan keadaan internal seseorang yang mengakibatkan orang tersebut tertarik kepada hasil-hasil tertentu.

Dalam motivasi terdapat dua aspek motivasi yang dikenal, yaitu aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Dalam aspek aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan

<sup>12</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hlm. 94

<sup>13</sup> Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga 2009, hlm. 152



mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan dalam aspek pasif/statis, motivasi tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia ke arah tujuan yang diinginkan.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan, motivasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Dalam bekerja, motivasi diartikan sebagai dorongan-dorongan pada karyawan untuk melakukan pekerjaan supaya bisa mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat karyawan itu bekerja.

#### b. Jenis-jenis dan Alat-alat Motivasi

Terdapat beberapa jenis motivasi, yaitu:

##### 1) Motivasi positif (insentif positif)

Manajer memotivasi dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

##### 2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka waktu



panjang dapat berakibat kurang baik.<sup>14</sup>

Selain terdapat jenis-jenis motivasi, terdapat pula alat-alat yang digunakan para manajer untuk memotivasi bawahannya, yaitu:

#### 1) Materiil insentif

Materiil insentif merupakan alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, memberikan kebutuhan ekonomis.

#### 2) Nonmateriil insentif

Nonmateriil insentif merupakan alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

#### 3) Kombinasi materiil dan non materiil insentif

Kombinasi materiil dan non materiil insentif merupakan alat motivasi yang diberikan berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil, memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

#### c. Asas-Asas Motivasi

##### 1) Asas Mengikutsertakan

Yang dimaksud asas mengikutsertakan adalah mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

<sup>14</sup> Malayu. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, hlm. 150





## 2) Asas Komunikasi

Yang dimaksud asas komunikasi adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja karyawan akan meningkat karena semakin banyak karyawan mengetahui suatu hal, maka semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

## 3) Asas Pengakuan

Yang dimaksud asas pengakuan adalah memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada karyawan atas prestasi yang dicapainya.

## 4) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

## 5) Asas Perhatian Timbal Balik

Yang dimaksud asas perhatian timbal balik adalah memotivasi karyawan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping perusahaan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan karyawan dari perusahaan.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 148-149





#### d. Model-Model Motivasi

##### 1) Model Tradisional<sup>16</sup>

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

##### 2) Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka berguna dan penting.

##### 3) Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan.

#### e. Teori-Teori Motivasi

##### 1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

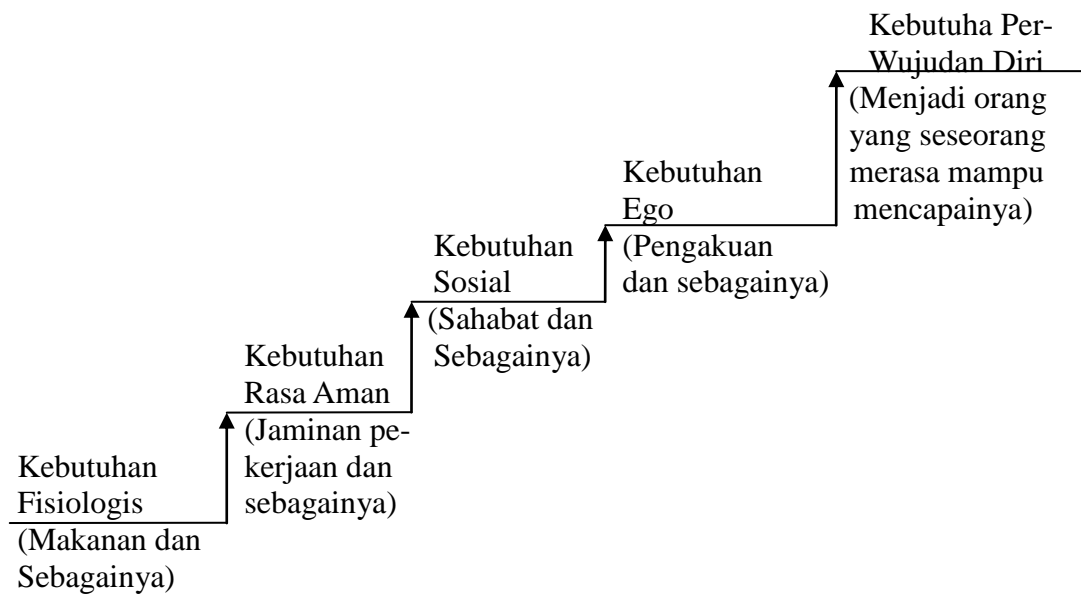
Abraham Maslow yang dikutip oleh Garry Dessler dalam buku *“Manajemen Personalia: Teknik dan Konsep Modern (terjemahan)”*

<sup>16</sup> Abdus Salam Dz, *Op. cit*, hlm. 176



mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah seperti yang tergambar sebagai berikut:<sup>17</sup>

**Gambar 2.1**  
**Hirarki Kebutuhan Maslow**



Dari gambar 2.1 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan paling pokok, yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan istirahat.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari marabahaya kehilangan sesuatu.
- c) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, memberi dan menerima kasih sayang, serta persahabatan.

<sup>17</sup> Garry Dessler, *Manajemen Personalia: Teknik dan Konsep Modern (terjemahan)*, Jakarta: Erlangga, 1997, cet. 5, hlm. 331-332



- d) Kebutuhan ego, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri seseorang dan reputasi seseorang, seperti rasa yakin atas diri sendiri serta pengakuan dan penghargaan dari orang lain.
- e) Kebutuhan untuk perwujudan diri, kebutuhan yang dimiliki semua orang untuk menjadi orang yang kita rasa bahwa kita memiliki kemampuan untuk mewujudkannya.

David Mc.Clelland yang dikutip oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut:<sup>18</sup>

- a) *Need for Achivement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b) *Need for Affiliation* adalah dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, tidak ingin melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c) *Need for Power* adalah kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

<sup>18</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. cit*, 2001, hlm. 97-98



Atas dasar teori *Mc.Clelland's Achivement Motivation Theory* tersebut dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu:

- a) Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b) Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
- c) Insentif, dapat berupa gaji, tunjangan atau bonus. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja.

## 2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

- a) *Existence needs*, kebutuhan manusia akan makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi kerja, *fringe benefit*.
- b) *Relatedness needs*, kebutuhan dalam berinteraksi dengan orang lain dalam lingkungan kerja.
- c) *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dan kecakapan karyawan.

## 3) Teori Harapan

Teori harapan mengatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional, seperti bonus,



kenaikan gaji atau promosi.<sup>19</sup>

#### 4) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Frederick Herzberg mengembangkan dua faktor yang berhubungan dengan motivasi, yaitu:<sup>20</sup>

- a) Faktor ekstrinsik, berhubungan dengan konteks pekerjaan, yaitu gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi, dan hubungan interpersonal.
- b) Faktor intrinsik, berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaan, yaitu prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemampuan, pertumbuhan.

#### f. Motivasi dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, motivasi juga diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya di dalam diri setiap manusia selalu ada dorongan yang kuat untuk ingin maju, ingin lebih baik dari orang lain dan makin kuat imannya, maka semakin menyadari bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini.<sup>21</sup>

Dalam bekerja, setiap manusia yang memiliki motivasi kerja yang berbeda tetapi kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharap imbalan karena ia

<sup>19</sup> Stephen. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2003, hlm. 207

<sup>20</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi, 2008, hlm. 173

<sup>21</sup> Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, hlm 389





menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.<sup>22</sup>

Dalam Al-Qur'an ditemukan beberapa *statement* baik secara eksplisit maupun implisit yang menunjukkan beberapa bentuk dorongan yang mempengaruhi manusia. Dorongan-dorongan yang dimaksud dapat berbentuk instingtif dalam bentuk dorongan naluriah, maupun dorongan terhadap hal-hal yang memberikan kenikmatan, diantaranya:<sup>23</sup>

Dalam Al-Qur'an, surat Ar Rum, ayat 30 disebutkan:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ

ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَٰكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

*“Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.”*

Ayat di atas menekankan sebuah motif bawaan dalam wujud *fitrah*, sebuah potensi dasar. Potensi dasar yang memiliki makna sifat bawaan, mengandung arti bahwa sejak diciptakan, manusia memiliki sifat bawaan yang menjadi pendorong untuk melakukan berbagai macam bentuk perbuatan, tanpa disertai dengan peran akal sehingga terkadang manusia tanpa disadari bersikap dan bertingkah laku untuk menuju pemenuhan fitrahnya.

<sup>22</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 1997, hlm. 116

<sup>23</sup> Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi: Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Jakakarta: Prenada Media Group, 2008, cet. 3, hlm. 196



Berdasarkan konsep teori motivasi di atas, maka peneliti menggunakan teori kebutuhan McClland sebagai dasar atau acuan dalam penelitian ini, yaitu terdapat tiga faktor dalam motivasi, yaitu motif, insentif, dan harapan.

### 3. Konsep Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.<sup>24</sup>

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki, kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepuasan adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi

<sup>24</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, hlm. 192-193



dirinya.<sup>25</sup>

Sedangkan Edy Sutrisno memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.<sup>26</sup>

Berdasarkan pengertian, di atas, terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Adapun kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, mulai dari situasi kerja, rekan kerja, imbalan dan lain-lain.

#### b. Faktor Penentu kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya:

##### 1) Gaji/imbalan yang dirasakan adil

Menurut peneliti Thrialt, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

<sup>25</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hlm. 117

<sup>26</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009, hlm. 78



Disamping untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah (makanan, perumahan), uang dapat merupakan simbol dari pencapaian (*achievement*), keberhasilan dan pengakuan/penghargaan.

Uang atau imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja.

## 2) Kondisi kerja yang Menunjang

Dalam hal ini, kebutuhan-kebutuhan fisik dalam pekerjaan yang terpenuhi akan memuaskan kerja.

## 3) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitan dengan pekerjaan lain. Dalam perkembangannya, corak interaksi antarpekerjaan tumbuh berbeda-beda.

- a) Hubungan kerja dengan rekan kerja, hubungan ketergantungan sepihak yang bercorak fungsional. Corak kepuasan kerja di sini bersifat kepuasan kerja yang tidak disebabkan peningkatan dari motivasi kerja.
- b) Hubungan hubungan kerja dengan atasan, kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika hubungan keduanya positif.
- c) Hubungan dengan bawahan, atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan



motivasi dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.<sup>27</sup>

### c. Teori-Teori Kepuasan

#### 1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jika perbandingan tersebut seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas.

#### 2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Porter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan yang diharapkan oleh karyawan. Jika yang didapat karyawan lebih besar daripada yang diharapkan, maka karyawan akan merasa puas.

#### 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas, jika dia mendapatkan yang dibutuhkannya.

#### 4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada

<sup>27</sup> Khaerul Umam, *Op. cit*, hlm. 195-197





pemenuhan kebutuhan saja tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolok ukur oleh karyawan untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

#### 5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Menurut Herzberg, dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas pada diri karyawan adalah faktor pemeliharaan (*maintance factors*) dan faktor motivasi (*motivatin factors*). Yang termasuk faktor pemeliharaan, diantaranya administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan yang termasuk faktor pemotivasian, yaitu dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.<sup>28</sup>

#### d. Mengukur Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

##### 1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin pada tahun 1969. Cara penggunaannya adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan mengenai pekerjaan dan pertanyaan

<sup>28</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. cit*, hlm. 120-122





tersebut harus dijawab dengan jawaban ya, tidak atau ragu-ragu.

2) Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner kepuasan kerja Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss dan England pada tahun 1967. Skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan memilih salah satu dari alternatif jawaban: sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas, dan sangat puas terhadap pertanyaan yang diajukan.

3) Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan gambar ekspresi wajah

Pengukuran kepuasan kerja dengan cara ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Responden diharuskan memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut.<sup>29</sup>

Selain itu, ada cara lain untuk mengukur kepuasan kerja dari karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu:

1) Metode angka-nilai global tunggal

Metode ini tidak lebih meminta para karyawan untuk menjawab satu pertanyaan, misalnya “Bila semua hal dipertimbangkan, seberapa puaskah Anda dengan pekerjaan anda?”

2) Metode penjumlahan faset pekerjaan

Metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan mengenai perasaan karyawan mengenai tiap unsur.

<sup>29</sup> Sopiah, *Op. cit*, hlm. 173



Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, penyediaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor ini dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.<sup>30</sup>

e. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

1) Dampak Terhadap Produktivitas

Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Lawler dan Porter, mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika karyawan mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar serta diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

2) Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Karyawan

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya, dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

3) Dampak Terhadap Kesehatan

Meskipun kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan

<sup>30</sup> Stephen P robbins, *Op. cit*, hlm. 101-102



kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental serta kepuasan kerja sendiri merupakan tanda dari kesehatan.<sup>31</sup>

#### f. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Menurut Abdul Hamid Mursi, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an sejak 1400 tahun silam yang terbagi dalam empat bagian, yaitu:<sup>32</sup>

##### 1) Pekerjaan Yang Sesuai.

Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, dan potensi yang dimiliki. Selain itu, Islam memberi kesempatan kerja yang sama kepada semua orang, seperti firman Allah S.W.T:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

*“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (Q. S. An-Najm: 39)*

##### 2) Gaji Yang Sesuai Dengan Pekerjaan

Kaidah Islam menegaskan gaji harus sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kezaliman, pengurangan, atau penambahan. Seperti firman Allah S.W.T.:

<sup>31</sup> Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 86-88

<sup>32</sup> <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/67/jbptunikompp-gdl-s1-2006-erwinyulia-3307-bab-2..pdf>.  
diunduh pada Kamis, 8 Maret 2012 pukul 21:20:11



... فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ ...

“... Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya. . .” (Q. S. Al-A'raf: 85)

### 3) Dasar Hubungan Sesama Manusia

Islam menyerukan kasih sayang secara universal. Dasar hubungan manusia dalam Islam adalah cinta, kasih sayang, dan toleransi. Bidang ini berada dalam konteks agama sebagai *Mu'amallah*, Allah S.W.T berfirman:

خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ

“Jadilah Engkau Pema'af dan suruhlah orang mengerjakan yang ma'ruf, serta berpalinglah dari pada orang-orang yang bodoh.” (Q. S. Al-A'raf: 199)

Berdasarkan konsep teori kepuasan kerja di atas, maka peneliti menggunakan teori dua faktor dari Herzberg sebagai dasar atau acuan dalam penelitian ini, yaitu dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas pada diri karyawan adalah faktor pemeliharaan (*maintance factors*) dan faktor motivasi (*motivatin factors*).

## 4. Konsep Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai pestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan



peranannya dalam perusahaan.<sup>33</sup>

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang disingkat ACIEVE, yaitu *ability* (kemampuan pembawaan), *capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *incentive* (insentif material dan nonmaeterial), *environment* (lingkungan tempat kerja), *validity* (pedoman, petunjuk, dan uraian kerja), *evaluation* (umpan balik hasil kerja).

Menurut Dale Timpe, kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas.<sup>34</sup>

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Karyawan bisa mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan; atau melalui penilaian formal dan terstruktur. Namun, apabila penilaian tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian lebih lengkap dan detail karena

<sup>33</sup> Abdus Salam Dz, *Op. cit*, hlm. 142-143

<sup>34</sup> Dale timpe, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo), hlm. 31





sifat-sifat yang berkaitan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja, bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.<sup>35</sup>

Dari pengertian-pengertian yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan kinerja adalah tingkat prestasi yang dicapai oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

#### b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Khaerul Umam yang dikutip dari Mangkunegara (2002), menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kinerja antara lain :<sup>36</sup>

##### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### 2) Faktor motivasi

Terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan kerja.

##### 3) Sikap mental

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

<sup>35</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 60

<sup>36</sup> Khaerul Umam. *Op cit.* Hal 189





### c. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Gomez dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*), ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian dalam penilaian kinerja, antara lain:

- 1) *Quality of Work* (kualitas kerja), kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- 2) *Quantity of Work* (kuantitas kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- 4) *Creativeness* (kreatifitas), keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperative* (kerjasama), kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.
- 6) *Initiative* (inisiatif), keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi di masa yang akan datang.
- 7) *Dependability* (ketergantungan), kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
- 8) *Personal Quality* (kualitas personil), menyangkut kepribadian,



kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.<sup>37</sup>

#### d. Persyaratan Penilaian Kinerja

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai karena persyaratan tersebut sangat menentukan penilaian kinerja. Persyaratn tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1) *Input* (Potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai.

- a) *Who?*: siapakah yang harus dinilai?, siapakah yang menilai?
- b) *What?*: apakah yang harus dinilai?; objek atau materi apa saja yang dinilai?, potensi apa saja yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang?
- c) *Why?*: mengapa penilaian kinerja itu harus dilakukan?
- d) *When?*: kapan penilaian kerja secara formal dilakukan secara periodik?, apakah penilaian kinerja secara informal dilakukan secara terus menerus dan setiap saat atau setiap hari kerja?
- e) *Where?*: dimanakah penilaian kinerja dapat dilakukan?

<sup>37</sup> Prasetyo Utomo, *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel*, (Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2006), jurnal



- f) *How?*: bagaimanakah penilaian kinerja dilakukan, dengan menggunakan metode tradisional (*rating scale* dan *employee comparison*) atau metode modern (*management by objective* (MBO) dan *assessment centre*)?

Setelah beberapa pertanyaan di atas dapat dijawab, maka akan semakin jelas, baik bagi karyawan dan atasan, supervisor, maupun perusahaan, bagaimana pengukuran kinerja seharusnya dilaksanakan. Tahapan yang perlu diperhatikan dan dilakukan oleh atasan sebelum seorang karyawan akan dinilai, yaitu:

- a) Menetapkan ukuran-ukuran keberhasilan pekerjaan terlebih dahulu dengan tepat dan lengkap, serta menguraikan dalam bentuk perilaku yang dapat diamati dan diukur secara cermat dan tepat.
- b) Menetapkan standar kerja yang dapat diterima karyawan sebagai standar pekerjaan yang masuk akal, rasional, dan dapat dicapai dengan upaya tertentu.<sup>38</sup>

## 2) Proses (Pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan ini, proses komunikasi serta konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin supaya dapat menjamin seluruh aspek dari system penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktek. Proses tersebut dapat dilakukan melalui beberapa tahapan berikut ini:

<sup>38</sup> Moeheriono, *Op. cit*, hlm. 71-74



- a) Memberikan *briefing* (penjelasan singkat), agar pelaksanaan sukses. Persyaratan yang cukup penting adalah seluruh karyawan harus dilibatkan, penilai atau yang dinilai harus diberikan penjelasan secara menyeluruh, mengenai cara dan system penilaiannya. Dalam hal ini, *briefing* harus meliputi:
- (1) Tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang dicapai dari system penilaian kinerja
  - (2) Manfaat bagi kelompok utama, karyawan yang dinilai, penilai, dan perusahaan
  - (3) Rincian yang lengkap mengenai putaran penilaian, berbagai elemen, termasuk metode dan dokumentasi
  - (4) Apa saja yang diharapkan dari masing-masing kelompok pada tiap tahapan dalam putaran kinerja
  - (5) Wawancara penilaian sesuai kepentingan pokoknya
  - (6) Hasil penilaian
- b) Memberikan pelatihan, agar memberikan dampak yang baik dan lebih efektif daripada hanya wawancara saja. Biasanya, bila suatu perusahaan akan memperkenalkan suatu system penilaian baru atau memodifikasi sistem lama, maka pelatihan bagi para penilai akan tefokus pada penilaian kebijakan perusahaan, system dan dokumentasi, keterampilan penilaian, serta menambah kompetensi.



### 3) *Output* (Hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan resiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas, motivasi dan etos kerja, serta kepuasan kerja, yang akhirnya akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

#### e. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

##### 1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Diartikan sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan. Metode yang digunakan antara lain skala peringkat (*rating scale*), daftar pertanyaan (*checklist*), metode pilihan terarah (*forced choice method*), metode peristiwa kritis (*critical incident method*), catatan prestasi, skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale*, BARS), peninjau lapangan (*field review method*), tes dan observasi prestasi kerja (*performance test and observation*), pendekatan evaluasi komparatif (*comparative evaluation approach*).<sup>39</sup>

##### 2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Diartikan sebagai penilaian tentang potensi seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Metode penilaian ini terdiri dari:

<sup>39</sup> Abdus Salam Dz, *Op. cit*, hlm. 144-145





- a) Penilaian diri sendiri (*self appraisal*) adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat mengenal kekuatan dan kelemahannya dirinya sehingga mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
- b) Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*) adalah satu bentuk penilaian dimana karyawan dan penilai bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.
- c) Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.
- d) Pusat penilaian (*assessment center*) adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik dan dilakukan sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

#### f. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja setiap individu. Selain itu, penilaian kinerja juga bertujuan untuk:<sup>40</sup>

<sup>40</sup> Veithzal Rivai dkk, *Corporate Performance Management: dari Teori ke Praktik*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, hlm. 40





- 1) Untuk meninjau kembali kinerja yang lalu
- 2) Untuk memperkirakan kebutuhan *trainig*
- 3) Untuk membantu pengembangan individu
- 4) Untuk mengetahui kondisi perusahaan saat ini, untuk digunakan sebagai penentuan kebijakan yang akan datang
- 5) Untuk mengembangkan perusahaan
- 6) Untuk mempersiapkan menghadapi kompetisi yang semakin ketat
- 7) Untuk mengaudit keterampilan (*skills*) di dalam organisasi
- 8) Untuk menyusun sasaran-sasaran kinerja yang akan datang
- 9) Untuk mengamati (*identify*) karyawan dan unit organisasi yang potensial untuk dipromosikan atau dikembangkan

g. Manfaat Penilaian Kinerja

- 1) Manfaat bagi Organisasi
  - a) Peningkatan kinerja melalui organisasi
  - b) Peningkatan peninjauan pelaksanaan tugas dari setiap anggota staf
  - c) Identifikasi ide untuk pengembangan
  - d) Peramalan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan
  - e) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat diidentifikasi lebih jelas
  - f) Budaya peningkatan dan keberhasilan berkelanjutan dapat diciptakan dan dipelihara
  - g) Karyawan yang potensial dapat diidentifikasi dan formulasi rencana



pengembangan karier untuk kebutuhan staf yang akan datang

- h) Menanamkan kesan bahwa karyawan adalah bernilai aset dan bagi organisasi atau perusahaan

## 2) Manfaat bagi Penilai

- a) Peluang untuk pengembangan dan peninjauan terhadap tugas individu serta semua departemen yang dikaitkan dengan kebutuhan perusahaan
- b) Identifikasi ide-ide dan peningkatan
- c) Peningkatan kepuasan kerja
- d) Peningkatan kesadaran terhadap nilai pribadi
- e) Peluang untuk menghubungkan tim, tujuan individu dan sasaran dengan tujuan departemen dan organisasi
- f) Peluang untuk menjekaskan perkiraan kontribusi yang diharapkan manajer terhadap tim dan individu
- g) Peluang untuk memperbaiki prioritas sasaran
- h) Membangun yang lebih produktif dengan staf atas dasar saling percaya dan pengertian<sup>41</sup>

## 3) Manfaat bagi yang Dinilai

- a) Meningkatkan motivasi kerja semua unit organisasi
- b) Meningkatkan kepuasan kerja semua unit organisasi
- c) Meningkatkan kesadaran pentingnya nilai pribadi setiap unit organisasi
- d) Adanya kejelasan pengertian tentang apa yang diharapkan dan apa yang

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm. 44-45



diperlukan untuk mencapai harapan tersebut

- e) Peluang untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan dan bagaimana mengatasinya
- f) Peluang untuk mendiskusikan aspirasi dan arahan, dukungan atau *training* yang diperlukan untuk memenuhi aspirasi tersebut
- g) Meningkatkan hubungan kerja dengan manajer dan antarmanager

#### h. *Balanced Scorecard*

*Balanced scorecard* merupakan suatu metode penilaian kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan empat perspektif untuk mengukur kinerja perusahaan, yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta proses pembelajaran dan pertumbuhan.<sup>42</sup>

##### 1) *Financial Perspective*

Tujuan finansial menjadi fokus tujuan dan ukuran di semua perspektif lainnya. Dalam perspektif keuangan ini, sistem ukuran bisnis adalah keuangan yang merupakan pemegang peran penting dalam meraih sukses pertumbuhan berkaitan dengan profit, biasanya diukur dengan *Return Of Investment* (ROI), *operating income and cash budget*, *retuen in capital employed*, atau *value added*.

##### 2) *Customer Perspective*

Dalam perspektif ini, perusahaan melakukan identifikasi pelanggan dan segmen pasar yang akan dimasuki. Perusahaan biasanya memilih dua

<sup>42</sup> Veithzal Rivai dkk, *Op. cit*, hlm. 679



kelompok ukuran untuk perspektif pelanggan, yaitu kelompok inti yang terdiri dari pangsa pasar, tingkat perolehan pelanggan baru, kemampuan mempertahankan pelanggan lama, tingkat kepuasan pelanggan, serta tingkat profitabilitas; dan kelompok penunjang, terdiri dari atribut-atribut produk (fungsi, harga, mutu), hubungan dengan pelanggan, serta citra dan reputasi perusahaan beserta produk- produknya.

### 3) *Internal Perspective*

Pada perspektif internal (operasional) dapat mengevaluasi ekspektasi yang diharapkan pelanggan dapat terpenuhi melalui perbaikan proses di internal organisasi tersebut. Selain itu, dapat mengukur tingkat keahlian dan produktivitas karyawan, kualitas yang dihasilkan oleh organisasi tersebut, atau sistem informasi yang baik yang berjalan dalam organisasi. Tahapan dalam perspektif internal meliputi hal berikut:

- a) Inovasi, diawali dari mengidentifikasi keinginan pelanggan yang ada serta menciptakan produk atau jasa yang diinginkan kemudian identifikasi bentuk pasar baru, pelanggan baru, dan menciptakan produk atau jasa yang diinginkan untuk memuaskan pelanggan baru.
- b) Proses operasi, merupakan *short wave* dari penciptaan nilai dalam perusahaan. Dimulai dari menerima order dari pelanggan dan menyelesaikannya dengan memberikan produk atau jasa kepada pelanggan dengan efisien, konsisten, dan *timely delivery* untuk produk atau jasa yang ada.



- c) Proses penyampaian produk atau jasa pada pelanggan, merupakan *postsale service* yang meliputi garansi dan aktivitas perbaikan, perlakuan terhadap *defect* dan *return*, proses pembayaran seperti administrasi kredit *card*, serta proses *collection and invoicing*.

#### 4) *Learning and Innovation Perspective*

Perspektif keempat dalam *balanced scorecard* pada dasarnya berupaya mengembangkan pengukuran dan tujuan untuk mendorong organisasi agar berjalan dan tumbuh. Tujuan dari perspektif ini adalah menyediakan infrastruktur untuk mendukung pencapaian tiga perspektif sebelumnya.<sup>43</sup>

Terdapat beberapa keunggulan dari penerapan *balanced scorecard*, yaitu menyinergikan strategi dengan indikator kunci di semua lini organisasi, mengukur serta mengatur kinerja bisnis lebih efektif, dan memudahkan *feedback* dan komunikasi strategi.

Selain keunggulan, penerapan *balanced scorecard* juga memiliki kelemahan, diantaranya faktor independen pada *scorecard* tidak didefinisikan benar khususnya perspektif nonkeuangan, *metric* didefinisikan serara minim, terjadi negosiasi dalam penentuan *improvement goal* dan tidak berdasarkan *stakeholder requirment*, fundamental *process limits*, dan *improvement process capabilities*, tidak adanya sistem *deployment* yang terintegrasidari level *top-down* dan *subprocess level*, tidak adanya metode dan sistem *improvement* yang baku dalam BSC, tidak adanya dan tidak mempunya membuat

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm. 684-692





*quantitative linkage* antara nonfinansial dan finansial.<sup>44</sup>

#### i. Kinerja dalam Pandangan Islam

Di dalam Islam, untuk menghasilkan kinerja karyawan baik, sebaiknya pimpinan harus melakukan tahapan-tahapan sebagai berikut:<sup>45</sup>

##### 1) Menyeleksi karyawan

Pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembalian amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun firman Allah S.W.T:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتِنِي بِهَـذَا أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي ۖ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ  
أَمِينٌ ۖ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۚ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ۖ

“Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaKu, agar aku memilih Dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan Dia, Dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". (Q. S. Yusuf: 54-55 )

Oleh karena itu, pekerjaan yang tidak dilakukan oleh penanggung jawab yang amanah dan berpengetahuan tidak akan mendatangkan manfaat. Artinya, pimpinan tidak dapat hanya mengandalkan kepercayaan ketika memilih seorang karyawan. Seseorang yang bertanggung jawab

<sup>44</sup> *Ibid*, hlm. 697-699

<sup>45</sup> Ali Muhammad Taufik, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2004, hlm. 65-71





harus mempunyai legitimasi bahwa dirinya jujur, dapat dipercaya, dan berpengetahuan.

## 2) Menyeleksi kemampuan karyawan

Untuk menentukan karyawan, pimpinan harus melakukan seleksi untuk membuktikan kesetiaan mereka pada organisasi/perusahaan sehingga dapat disesuaikan juga sifat dan karakternya dengan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan kepada mereka.

Pelaksanaan seleksi walaupun hanya menghasilkan peserta yang ikhlas dan fleksibel dengan jumlah sedikit akan lebih baik daripada peserta yang berjumlah besar namun tidak ikhlas dan fleksibel.

Hal ini tercantum dalam firman Allah S.W.T:

فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي وَمَنْ لَمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُ مِنِّي إِلَّا مَنْ اغْتَرَفَ غُرْفَةً بِيَدِهِ ۖ فَشَرَبُوا مِنْهُ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْهُمْ ۖ فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ قَالُوا لَا طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ بِجَالُوتَ وَجُنُودِهِ ۚ قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُم مُّلْقُوا بِاللَّهِ كَمَ مِّنْ فِئَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ ۚ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿٢٤٨﴾

“Maka tatkala Thalut keluar membawa tentaranya, ia berkata: "Sesungguhnya Allah akan menguji kamu dengan suatu sungai. Maka siapa di antara kamu meminum airnya; bukanlah ia pengikutku. dan Barangsiapa tiada meminumnya, kecuali menceduk seceduk tangan, Maka Dia adalah pengikutku." kemudian mereka meminumnya kecuali beberapa orang di antara mereka. Maka tatkala Thalut dan orang-orang yang



*beriman bersama Dia telah menyeberangi sungai itu, orang-orang yang telah minum berkata: "Tak ada kesanggupan Kami pada hari ini untuk melawan Jalut dan tentaranya." orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah, berkata: "Berapa banyak terjadi golongan yang sedikit dapat mengalahkan golongan yang banyak dengan izin Allah. dan Allah beserta orang-orang yang sabar." (Q. S. Al-Baqarah: 249)*

### 3) Memberikan Kewenangan kepada Karyawan

Allah S,W.T berfirman:

ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا عَبْدًا مَمْلُوكًا لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ وَمَنْ رَزَقْنَاهُ مِنَّا رِزْقًا حَسَنًا فَهُوَ يُنْفِقُ  
مِنْهُ سِرًّا وَجَهْرًا ۖ هَلْ يَسْتَوُونَ ۚ الْحَمْدُ لِلَّهِ ۚ بَلْ أَكْثَرُهُمْ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٧٥﴾

*"Allah membuat perumpamaan dengan seorang hamba sahaya yang dimiliki yang tidak dapat bertindak terhadap sesuatupun dan seorang yang Kami beri rezki yang baik dari Kami, lalu Dia menafkahkan sebagian dari rezki itu secara sembunyi dan secara terang-terangan, Adakah mereka itu sama? segala puji hanya bagi Allah, tetapi kebanyakan mereka tiada mengetahui" (Q. S. An-Nahl" 75)*

Memberikan kewenangan kepada karyawan merupakan suatu yang *urgen* dalam mengatur manajemen pekerjaan. Orang yang memiliki pekerjaan tidak mungkin bisa menjalankan pekerjaan-pekerjaannya tanpa bantuan orang lain, begitu juga dengan seorang pimpinan yang membutuhkan karyawan dalam memberikan kewenangan-kewenangannya.





## B. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan penelusuran kepustakaan untuk mengetahui hasil-hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka ditemukan beberapa hasil penelitian seperti yang dipaparkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Hernowo Narmodo M. Farid Wajdi 2003	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri	Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri.
2.	Binawan Nur Tjahjono Tri Gunarsih 2002	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah	Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai serta motivasi dan budaya organisasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Purwanto Wah yuddin 2007	Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta	Kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan dan sikap rekan sekerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

### C. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan menginginkan perusahaannya tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu faktor yang menentukannya adalah dari sumber daya manusia yang mengelola dan yang terlibat di dalam perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, perusahaan akan selalu berupaya supaya sumber daya manusia yang terlibat di dalam perusahaan tersebut, terutama karyawan, memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi untuk bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena karyawan yang memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi, tinggi pula kinerjanya.

Kinerja merupakan aspek penting untuk kelangsungan hidup perusahaan karena dengan kinerja, karyawan dapat berprestasi dan semakin kompeten dalam bidang pekerjaannya yang akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk bisa mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi, karyawan harus mendapatkan motivasi yang tinggi pula, baik motivasi dari atasan, rekan kerja, ataupun dari dirinya sendiri. Karena motivasi merupakan usaha dan kemauan keras seseorang yang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Motivasi dapat berupa dorongan, dukungan, usaha untuk bisa mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaannya. Karena motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi bisa berupa materil, yaitu gaji yang sesuai, tunjangan, bonus; atau non materil, yaitu



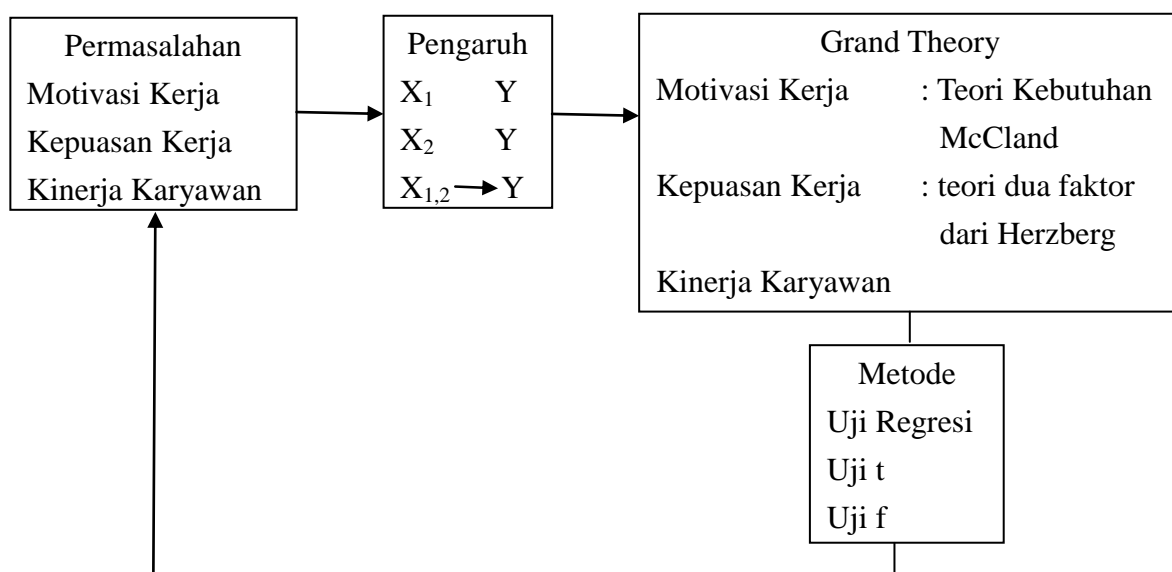
barang atau benda yang tidak ternilai.

Setelah motivasi diterima dan dirasakan oleh karyawan, karyawan akan merasa puas dengan hasil yang dia peroleh dari pekerjaannya. Karena kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Pekerjaan yang cocok dengan keahlian, situasi kerja nyaman, rekan kerja yang bisa bekerjasama, mendapat penghargaan ketika berprestasi, dan mendapat gaji yang sesuai dengan posisi kerja.

Dengan demikian, jika motivasi sudah diterima dan kepuasan telah dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya, maka kinerjanya pun akan tinggi, yang kemudian akan bisa mempertahankan kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan teori-teori yang telah disebutkan, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**





## D. Hipotesis Penelitian

### 1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

$H_{0-1}$  = Tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

$H_{0-2}$  = Tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

$H_{0-3}$  = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

### 2. Hipotesis Kerja/Alternatif ( $H_a$ )

$H_{a-1}$  = Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

$H_{a-2}$  = Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

$H_{a-3}$  = Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Waktu dan Tempat Penelitian

##### 1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 6 bulan, dari tanggal 2 April sampai dengan 2 Oktober 2012.

##### 2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Cirebon, yang beralamatkan di jalan Siliwangi No. 60 Cirebon.

#### B. Jenis Penelitian

Pada dasarnya jenis penelitian terdiri dari *field research* dan *library research*. *Field research* adalah penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau kepada responden. Sedangkan *library research* adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa catatan, maupun hasil penelitian dari peneliti terdahulu.<sup>1</sup>

Dalam hal ini jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu *field research* karena peneliti memperoleh informasi langsung dari responden melalui wawancara, kuesioner/ angket, serta observasi.

<sup>1</sup> Etta Mamang Sangadji dan Sopiha, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm. 28

### C. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian terdiri dari dua jenis yaitu pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Sedangkan pendekatan penelitian kualitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistik.<sup>2</sup>

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat memberikan gambaran tentang populasi secara umum, hubungan antara variabel-variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam hal ini, peneliti menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia (BMI) cabang Cirebon.

### D. Metode Penelitian

Pada dasarnya penelitian terdiri dari tiga metode penelitian yaitu metode deskriptif (menggambarkan keadaan masing-masing variabel), komparatif (membandingkan keberadaan antara satu variabel atau lebih pada dua variabel atau lebih), dan asosiatif (menyatakan hubungan dua variabel atau lebih).<sup>3</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode asosiatif yakni dengan mencari apakah ada hubungan atau pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm 26

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2001, cet. 3, hlm. 11



terhadap kinerja karyawan pada BMI cabang Cirebon.

## E. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini mengandung tiga variabel yaitu variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Yang menjadi variabel independent (X) adalah motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan.

Adapun ukuran yang dipakai dalam operasionalisasi variabel ini akan disesuaikan dengan masing-masing indikator. Berikut ini dijelaskan konsep variabel operasional sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

No.	Nama Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item Angket
1.	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang yang merangsangn ya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan	- Motif	a. Kebutuhan ekonomis	Ordinal	1
				b. Mengembangkan diri untuk berkarir dan memperoleh kemajuan		2, 3, 4
			- Harapan	c. Melaksanakan suatu pekerjaan dengan rekan-rekan kerja		5
				a. Adil dalam segala bidang		6





1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Diarangi mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

		seseorang berperilaku.	- Insentif	b. Rasa aman dalam bekerja c. Keselamatan kerja d. Adanya penghargaan prestasi a. Gaji b. Jaminan kesehatan c. Pemberian bonus d. Kesejahteraan e. Jaminan hari tua		7 8 9, 10 11 12 13 14 15
2.	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	Kepuasan adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya	- Pekerjaan itu sendiri - Hubungan kerja - Promosi - Lungkungan kerja	Puas dengan posisi pekerjaannya a. Hubungan kerja dengan atasan b. Hubungan kerja sesama karyawan a. Perpanjangan kontrak kerja b. Jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya a. Kondisi kerja b. Sarana dan prasarana	Ordinal	16, 17, 18 19, 20, 21 22, 23 24 25 26, 27 28, 29, 30
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang	- Kualitas kerja - Kuantitas	a. Ketepatan kerja b. Tingkat kemampuan dalam bekerja c. Bertanggung jawab atas pekerjaannya a. Proses kerja	Ordinal	31 32 33 34, 35





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

		dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.	kerja	dan kondisi pekerjaan		36, 37
			- Pengetahuan pekerjaan	b. Lamanya waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan		38
			- Kreativitas	Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan		39
			- Kerja sama	Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan		40
			- Kualitas personal	Kemampuan bekerja sama dengan orang lain		41
				a. Pengetahuan teknis, dasar teknis, dan kepraktisan		42
				b. Kemampuan memperbaiki diri sendiri		43, 44
			- Ketepatan waktu	a. Menyelesaikan tugas		45
				b. Kehadiran		

## F. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>4</sup>

Populasi yang terdapat di Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon adalah sebanyak 30 orang karyawan.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi.<sup>5</sup>

Karena karyawan yang terdapat di Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon kurang dari 100, maka yang akan menjadi sampel adalah seluruh karyawan Bank Muamalah Indonesia cabang Cirebon, yaitu 30 orang karyawan.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 61

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 62

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.85



## G. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal. Data ordinal adalah skala yang didasarkan pada ranking diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Skala ordinal tidak hanya mengklasifikasikan subyek tetapi juga membuat peringkat subjek, dalam arti tingkatan pada karakteristik tertentu yang dimiliki subjek, dengan perkataan lain skala ordinal meletakkan subjek dalam satu peringkat atau posisi relatif dalam kelompoknya.<sup>7</sup>

## H. Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh berasal dari dua sumber data, yaitu:<sup>8</sup>

### 1. Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner (angket), yang disebar pada karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Cirebon.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk, seperti tulisan-tulisan yang telah diterbitkan, dokumen-dokumen negara,

<sup>7</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunitas, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006, hlm. 100

<sup>8</sup> Moehar Daniel, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi. Dilengkapi Beberapa Alat Analisa dan Penuntun Penggunaan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2001, hlm. 113



penerbitan, agen-agen perdagangan, balai penerbitan, dan lain-lain. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari hasil studi kepustakaan yang meliputi buku-buku dan data lain yang relevan dengan wilayah penelitian.

## I. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu:

### 1. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Cirebon.

### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket. Dengan kuesioner peneliti menggali informasi dari responden (orang yang menjadi subyek penelitian). Dengan demikian pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan informasi (data) yang diperlukan untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, angket diisi oleh karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Cirebon.

<sup>9</sup> Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru, Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011, Hal 180



## J. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.<sup>10</sup>

Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variable penelitian, seperti sikap, pendapat, dan persepsi social seseorang atau Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator- indikator yang terukur tersebut, dapat dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument ini memiliki gradasi dari tertinggi (sangat positif) sampai pada terendah (negatif).<sup>11</sup>

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor :<sup>12</sup>

**Tabel 3.2**  
**Skor Jawaban Angket**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen dalam penelitian tersebut perlu melalui uji coba instrumen untuk

<sup>10</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Op. cit, hlm. 97

<sup>11</sup> Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2002, hlm. 72

<sup>12</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Op. cit, hlm. 94





mengetahui keshahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas) instrumen.

## 1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.<sup>13</sup>

Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:<sup>14</sup>

$$r_i = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

$r_i$  = Nilai korelasi koefisien *product moment* (validitas instrumen)

$n$  = Jumlah sampel

$X_i$  = Skor Variabel X

$Y_i$  = Skor Variable Y

$XY$  = Skor Variable XY

$X_i^2$  = Kuadrat skor variable X

$Y_i^2$  = Kuadrat skor variable Y

Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariat Pearson (Product Moment Pearson)* dan *Corrected Item-Total Correlation*. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

- a. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

<sup>13</sup> Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2009, hlm. 72

<sup>14</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Op. cit, hlm. 356

<sup>15</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008, hlm. 91



- b. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , Y**

Variabel	No Item	Harga $r_{\text{hitung}}$	Harga $r_{\text{tabel}}$	Signifikan	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (<math>X_1</math>)</b>	16	0,491	0,361	0,006	Valid
	17	0,603	0,361	0,000	Valid
	18	0,658	0,361	0,000	Valid
	19	0,432	0,361	0,017	Valid
	20	0,468	0,361	0,009	Valid
	21	0,440	0,361	0,015	Valid
	22	0,406	0,361	0,026	Valid
	23	0,414	0,361	0,000	Valid
	24	0,561	0,361	0,001	Valid
	25	0,712	0,361	0,000	Valid
	26	0,566	0,361	0,001	Valid
	27	0,430	0,361	0,018	Valid
	28	0,530	0,361	0,003	Valid
	29	0,407	0,361	0,026	Valid
	30	0,651	0,361	0,000	Valid
<b>Kepuasan Kerja (<math>X_2</math>)</b>	1	0,418	0,361	0,022	Valid
	2	0,581	0,361	0,001	Valid
	3	0,628	0,361	0,000	Valid
	4	0,704	0,361	0,000	Valid
	5	0,764	0,361	0,000	Valid
	6	0,502	0,361	0,005	Valid
	7	0,560	0,361	0,001	Valid
	8	0,617	0,361	0,000	Valid

	9	0,486	0,361	0,007	Valid
	10	0,591	0,361	0,001	Valid
	11	0,501	0,361	0,005	Valid
	12	0,707	0,361	0,000	Valid
	13	0,661	0,361	0,000	Valid
	14	0,722	0,361	0,000	Valid
	15	0,575	0,361	0,001	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	31	0,552	0,361	0,002	Valid
	32	0,427	0,361	0,019	Valid
	33	0,484	0,361	0,047	Valid
	34	0,622	0,361	0,000	Valid
	35	0,372	0,361	0,043	Valid
	36	0,426	0,361	0,019	Valid
	37	0,424	0,361	0,019	Valid
	38	0,667	0,361	0,000	Valid
	39	0,661	0,361	0,000	Valid
	40	0,482	0,361	0,007	Valid
	41	0,595	0,361	0,001	Valid
	42	0,527	0,361	0,003	Valid
	43	0,482	0,361	0,007	Valid
	44	0,462	0,361	0,010	Valid
	45	0,503	0,361	0,005	Valid

(Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2012)

Dari hasil pengolahan SPSS diatas diketahui nilai  $r_{hitung}$  yang didapatkan dari korelasi antara skor item dengan skor total (lihat pada lampiran hasil uji validitas). Nilai  $r_{hitung}$  ini kemudian peneliti bandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (lihat pada lampiran tabel nilai r product moment). Dari pengolahan SPSS tersebut maka dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan pada item pernyataan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang diajukan dinyatakan



valid sebab pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, maka di dapat nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361 lebih kecil dari  $r_{\text{hitung}}$ . Sehingga dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian dan diikutsertakan dalam pengukuran data selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur sehingga hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya.

Rumus yang digunakan dala uji reliabilitas adalah rumus Alpha, yaitu:<sup>16</sup>

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen  
 $k$  = banyaknya butir pernyataan  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir  
 $\sigma_1^2$  = varian total

Menurut Sekaran yang dikutip oleh Toni Wijaya dalam bukunya yang berjudul “*Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*” menyatakan bahwa reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, cet. 8, hlm. 165





dan di atas 0,8 adalah baik.<sup>17</sup>

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,805	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,873	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	0,6	Reliabel

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2012)

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS diketahui hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan didapatkan nilai *alpha cronbach* (lihat pada lampiran hasil uji reliabilitas) berada di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS diketahui hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan didapatkan nilai *alpha cronbach* (lihat pada lampiran hasil uji reliabilitas) berada di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

<sup>17</sup> Duwi Priyatno, *Op. cit*, hlm. 98



### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio.<sup>18</sup>

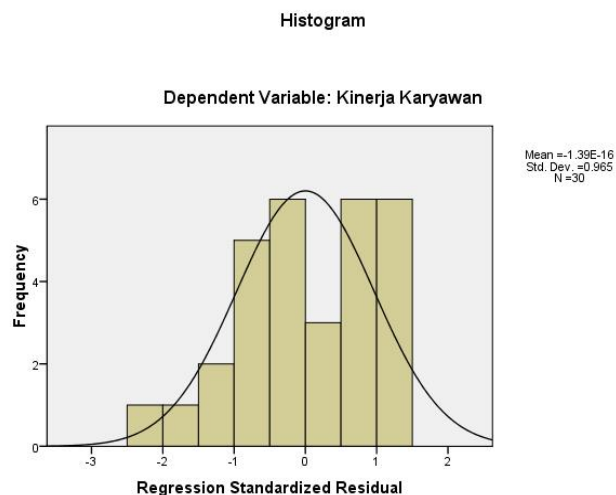
Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali, yaitu jika signifikansi setiap variable  $> 0,05$ .

Uji asumsi klasik pada penelitian kali ini dengan menggunakan grafik histogram dan normal probability plots. Cara grafik histogram dalam uji normalitas, cukup membandingkan antara data nyata dengan garis kurva yang terbentuk. Suatu data dikatakan normal jika bentuk garis kurva cenderung simetri. Sedangkan cara normal probability plots, membandingkan data nyata dengan data distribusi normal secara kumulatif. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

<sup>18</sup> Danang Sunyoto, Op. cit, hlm. 84



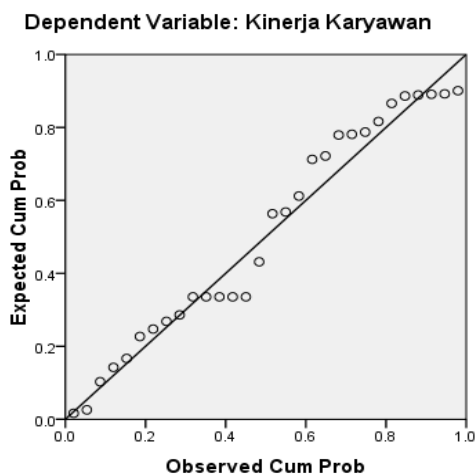
**Gambar 3.1**  
**Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas**



Dari hasil grafik histogram di atas, didapatkan garis kurva normal, berate data yang diteliti berdistribusi normal.

**Gambar 3.2**  
**Normal Probability Plots Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari normal probability plots juga menunjukkan data yang diteliti berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal,

## K. Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:<sup>19</sup>

### 1. *Editing*

*Editing* merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

### 2. *Coding*

*Coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.

Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

<sup>19</sup> Burhan Bungin, Op. cit, hlm. 164-167



### 3. *Scoring*

*Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala *likert* dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju.
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju.
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban ragu-ragu.
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju.
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju.

### 4. *Tabulating*

*Tabulating* yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS.

Berikut merupakan teknis analisis data dalam penelitian ini:



## 1. Mentransformasi Data Ordinal ke Data Interval

Syarat data agar bisa dianalisis korelasi dan regresi, data harus berbentuk interval atau rasio. Karena data dalam penelitian ini berbentuk ordinal, maka data harus diubah atau ditransformasi terlebih dahulu kedalam data interval. Data hasil transformasi dapat dilihat pada lampiran transformasi data ordinal ke interval variabel X1, X2, dan Y. Dan untuk mempermudah perhitungan, peneliti telah menyusun tabel penolong (lihat pada lampiran tabel data hasil transformasi).

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikaturunkan nilainya).<sup>20</sup>

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja karyawan
- a = konstanta
- b<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel X<sub>2</sub>
- X<sub>1</sub> = Motivasi kerja
- X<sub>2</sub> = Kepuasan kerja
- e = *error* / variabel pengganggu

<sup>20</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian, Op. cit*, hlm. 275





### 3. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Rumus t hitung dalam analisis regresi adalah:<sup>21</sup>

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan:

$bi$  = koefisien regresi variabel

$Sbi$  = standar error variabel

### 4. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). F hitung dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>22</sup>

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

$n$  = jumlah data

$K$  = jumlah variable independen

<sup>21</sup> Duwi Priyatno, *Op. cit*, hlm. 68

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 67



## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau koefisien penentu yaitu kuadrat koefisien korelasi ( $r^2$ ) yang penggunaannya dinyatakan dalam persen (%), sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas (*independen*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependen*) dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , dimana rumusnya adalah sebagai berikut:<sup>23</sup>

$$KD = r^2 + 100\%$$

Keterangan :<sup>24</sup>

KD = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm. 66

<sup>24</sup> Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Andi, 2006, hlm. 136



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

##### 1. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat Indonesia

Ide kongkrit Pendirian Bank Muamalat Indonesia berawal dari loka karya “Bunga Bank dan Perbankan” yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua. Ide ini kemudian lebih dipertegas lagi dalam Musyawarah Nasional (MUNAS) ke IV MUI di Hotel Sahid Jaya Jakarta tanggal 22-25 Agustus 1990 yang mengamanahkan kepada Bapak K.H. Hasan Bahri yang terpilih kembali sebagai Ketua Umum MUI, untuk merealisasikan pendirian Bank Islam tersebut. Setelah itu, MUI membentuk suatu Kelompok Kerja (POKJA) untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Tim POKJA ini membentuk Tim Kecil “Penyiapan Buku Panduan Bank Tanpa Bunga”, yang diketuai oleh Bapak Dr. Ir. M. Amin Azis.

Hal paling utama dilakukan oleh Tim MUI ini di samping melakukan pendekatan-pendekatan dan konsultasi dengan pihak-pihak terkait adalah menyelenggarakan pelatihan calon staf melalui *Management Development Program* (MDP) di Lembaga Pendidikan Perbankan Indonesia (LPPI), Jakarta yang dibuka pada tanggal 29 Maret 1991 oleh Menteri Muda Keuangan, dan meyakinkan beberapa pengusaha muslim untuk jadi pemegang saham pendiri. Untuk membantu kelancaran tugas-tugas MUI ini dibentuklah Tim Hukum



Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) yang di bawah Ketua Drs. Karnaen Perwaatmadja, MPA. Tim ini bertugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang menyangkut aspek hukum Bank Islam.

Pada tanggal 1 November 1991 terlaksana penandatanganan Akte Pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia di Sahid Jaya Hotel dihadapan Notaris Yudo Paripurno, SH. dengan Akte Notaris No.1 tanggal 1 November 1991 (Izin Menteri Kehakiman No. C2.2413.HT.01.01 tanggal 21 Maret 1992/Berita Negara RI tanggal 28 April 1992 No.34). Pada saat penandatanganan Akte Pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak Rp 48 miliar.

Selanjutnya, pada acara silaturahmi pendirian Bank Syari'ah di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar. Dengan angka modal awal ini Bank Muamalat mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 bertepatan dengan tanggal 27 Syawal 1412 H, SK Menteri Keuangan RI No. 1223/MK. 013/1991 tanggal 5 November 1991 diikuti oleh izin usaha keputusan MenKeu RI No. 430/KMK.013/1992 tanggal 24 April 1992. Pada hari Jum'at, 27 Syawal 1412 H, bertepatan dengan tanggal 1 Mei 1992, Menteri Keuangan dan dengan dihadiri oleh Gubernur Bank Indonesia, meresmikan mulai beroperasinya Bank Muamalat dalam upacara "*Soft Opening*" yang diadakan di Kantor Pusat Bank Muamalat di Gedung Arthalo, Jl. Jend. Sudirman Kav. 2 Jakarta.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa yang semakin memperkuat posisi perseroan



sebagai Bank Syari'ah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan. Pada saat Indonesia dilanda krisis moneter, sektor Perbankan Nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Pada tahun 1998, Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh *Islamic Development Bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat karena berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap Pegawai Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan Perbankan Syari'ah secara murni.

Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada:

- a. Restrupegawairisasi asset dan program efisiensi
- b. Tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham,





- c. Tidak melakukan PHK satu pun terhadap Sumber Daya Insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak Pegawai Muamalat sedikit pun,
- d. Pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Pegawai Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan Direksi baru
- e. Peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan
- f. Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha

## 2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

### Visi

Menjadi Bank Syari'ah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

### Misi

Menjadi role model Lembaga Keuangan Syari'ah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada *stakeholder*.



### 3. Tujuan Berdiri Bank Muamalat Indonesia

Adapun tujuan berdiri Bank Muamalat Indonesia yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional, antara lain melalui:
  - 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha
  - 2) Meningkatkan kesempatan kerja
  - 3) Meningkatkan penghasilan masyarakat banyak
- b. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang selama ini masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena masih menganggap bahwa bunga bank itu riba.
- c. Mengembangkan lembaga bank dan system Perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga Perbankan ke daerah-daerah terpencil.
- d. Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.



#### 4. Produk-produk Bank Muamalat Indonesia

##### a. Produk Penghimpunan Dana (*Funding Products*)

###### 1) Shar-‘e

Shar-‘e adalah tabungan instan investasi syari’ah yang memadukan kemudahan akses ATM, Debit dan *Phone Banking* dalam satu kartu dan dapat dibeli di kantor pos seluruh Indonesia. Hanya dengan Rp 125.000, langsung dapat diperoleh satu kartu Shar-‘e dengan saldo awal tabungan Rp 100.000, sebagai sarana menabung berinvestasi di Bank Muamalat. Shar-‘e dapat dibeli melalui kantor pos. diinvestasikan hanya untuk usaha halal dengan bagi hasil kompetitif. Tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat. (phone banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi *history* transaksi, transfer antara rekening sampai dengan 50 juta dan berbagai pembayaran).

###### 2) Tabungan Ummat

Merupakan investasi tabungan dengan aqad *Mudharabah* di Counter Bank Muamalat di seluruh Indonesia maupun di Gerai Muamalat yang penarikannya dapat dilakukan di seluruh Counter Bank Muamalat, ATM Muamalat, jaringan ATM BCA/PRIMA dan jaringan ATM Bersama. Tabungan Ummat dengan Kartu Muamalat juga berfungsi sebagai akses debit di seluruh *Merchant* Debit BCA/PRIMA di seluruh Indonesia.



Nasabah memperoleh bagi hasil yang berasal dari pendapatan Bank atas dana tersebut.

### 3) Tabungan Haji Arafah

Merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk mewujudkan niat nasabah untuk menunaikan ibadah haji. Produk ini akan membantu nasabah untuk merencanakan ibadah haji sesuai dengan kemampuan keuangan dan waktu pelaksanaan yang diinginkan. Dengan fasilitas asuransi jiwa, Insha Allah pelaksanaan ibadah haji tetap terjamin. Dengan keistimewaan tersebut, nasabah Tabungan Arafah bisa memilih jadwal waktu keberangkatannya sendiri dengan setoran tetap tiap bulan, keberangkatan nasabah terjamin dengan asuransi jiwa, apabila penabung meninggal dunia, maka ahli waris otomatis dapat berangkat. Tabungan haji Arafah juga menjamin nasabah untuk memperoleh porsi keberangkatan (sesuai dengan ketentuan Departemen Agama) dengan jumlah dana Rp 32.670.000 (Tiga puluh dua juta enam ratus tujuh puluh ribu rupiah), karena Bank Muamalat telah *on-line* dengan Siskohat Departemen Agama Republik Indonesia. Tabungan haji Arafah memberikan keamanan lahir batin karena dana yang disimpan akan dikelola secara Syari'ah.

### 4) Tabungan Muamalat Umroh

Kapanpun ingin berangkat umroh, Tabungan Muamalat Umroh akan membantu perencanaan secara mudah dan matang. Ketentuan Tabungan Muamalat Umroh adalah setoran awal minimum yang ringan, setoran



bulanan mulai dari seratus ribu rupiah, bagi hasil yang optimal dilengkapi asuransi jiwa gratis, tanpa biaya pembukaan dan administrasi bulanan, online diseluruh cabang Bank Muamalat.

5) *M AlliSyia ReLink*

*M AlliSyia ReLink* merupakan produk unit link premi berkala yang memberikan maslahat asuransi jiwa dan investasi yang ditawarkan oleh Bank Muamalat Indonesia bekerja sama dengan Asuransi Allianz Life Indonesia, berdasarkan prinsip syariah wakalah bil ujah.

6) *Deposito Mudharabah*

Merupakan jenis investasi bagi nasabah perorangan dan Badan Hukum dengan bagi hasil yang menarik. Simpanan dana masyarakat akan dikelola melalui pembiayaan kepada sektor riil yang halal dan baik saja, sehingga memberikan bagi hasil yang halal. Tersedia dalam jangka waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan.

7) *Deposito Fulinves*

Merupakan jenis investasi yang dikhususkan bagi nasabah perorangan, dengan jangka waktu enam dan 12 bulan dengan nilai nominal minimal Rp 2.000.000,- atau senilai USD 500 dengan fasilitas asuransi jiwa yang dapat dipergunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi Bank Muamalat. Nasabah memperoleh bagi hasil yang menarik tiap bulan.





### 8) Giro *Wadi'ah*

Merupakan titipan dana pihak ketiga berupa simpanan giro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, giro, dan pemindahbukuan. Diperuntukkan bagi nasabah pribadi maupun perusahaan untuk mendukung aktivitas usaha. Dengan fasilitas kartu ATM dan Debit, tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, akses di lebih dari 18.000 *Merchant* Debit BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat. (phone banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi *history* transaksi, transfer antar rekening sampai dengan 50 juta dan berbagai pembayaran).

### 9) Dana Pensiun Muamalat

Dana Pensiun Muamalat dapat diikuti oleh mereka yang berusia minimal 18 tahun, atau sudah menikah, dan pilihan usia pensiun 45-65 tahun dengan iuran sangat terjangkau, yaitu minimal Rp 20.000 per bulan dan pembayarannya dapat didebet secara otomatis dari rekening Bank Muamalat atau dapat ditransfer dari Bank lain. Peserta juga dapat mengikuti program WASIAT UMMAT, dimana selama masa kepesertaan, peserta dilindungi asuransi jiwa sebesar nilai tertentu dengan premi tertentu. Dengan asuransi ini, keluarga peserta akan memperoleh dana pensiun sebesar yang diproyeksikan sejak awal jika peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun.



b. Produk Penanaman Dana (*Investment Product*)

1) Konsep Jual Beli

- a) *Murabahah* adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Harga jual tidak boleh berubah selama masa perjanjian.
- b) *Salam* adalah pembelian barang yang diserahkan di kemudian hari dimana pembayaran dilakukan di muka/tunai.
- c) *Istishna'* adalah jual beli barang dimana *Shani'* (produsen) ditugaskan untuk membuat suatu barang (pesanan) dari *Mustashni'* (pemesan). *Istishna'* sama dengan *Salam* yaitu dari segi obyek pesannya yang harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu dengan ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada sistem pembayarannya yaitu *Istishna'* pembayaran dapat dilakukan di awal, di tengah atau di akhir pesanan.

2) Konsep Bagi Hasil

- a) *Musyarakah* adalah kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung sesuai kesepakatan.
- b) *Mudharabah* adalah kerjasama antara bank dengan *Mudharib* (nasabah) yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola usaha. Dalam hal ini pemilik modal (*Shahibul Maal*)



menyerahkan modalnya kepada pekerja/pedagang (*Mudharib*) untuk dikelola.

### 3) Konsep Sewa

a) *Ijarah* adalah perjanjian antara bank (*muajjir*) dengan nasabah (*mustajir*) sebagai penyewa suatu barang milik bank dan bank mendapatkan imbalan jasa atas barang yang disewakannya.

b) *Ijarah Muntahia Bittamlik* adalah perjanjian antara Bank (*muajjir*) dengan nasabah sebagai penyewa. *Mustajir*/penyewa setuju akan membayar uang sewa selama masa sewa yang diperjanjikan dan bila sewa selama masa sewa berakhir penyewa mempunyai hak opsi untuk memindahkan kepemilikan obyek sewa tersebut.

### c. Produk Jasa (*Service Products*)

#### 1) *Wakalah*

Berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandat. Secara teknis Perbankan, *Wakalah* adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/seseorang (sebagai pemberi mandat) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang diemban wakil harus mengatasnamakan yang memberikan kuasa.

#### 2) *Kafalah*

Merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (*kafil*) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung.



Dalam pengertian lain, *kafalah* juga berarti mengalihkan tanggung jawab seseorang yang dijamin dengan berpegang pada tanggung jawab orang lain sebagai penjamin.

### 3) *Hiwalah*

Adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian lain, merupakan pemindahan beban hutang dari *muhi* (orang yang berhutang) menjadi tanggungan *muhal 'alaih* atau orang yang berkewajiban membayar hutang.

### 4) *Rahn*

Adalah menahan salah satu milik si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana *rahn* adalah jaminan hutang atau gadai.

### 5) *Qardh*

Adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Menurut teknis Perbankan, *qardh* adalah pemberian pinjaman dari Bank ke nasabah yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak, seperti dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan bersama)



sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus.

d. Jasa Layanan (*service*)

1) ATM

Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindahbukuan antara rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran Zakat, Infaq, Sedekah (hanya pada ATM Muamalat), dan tagihan telepon. Untuk penarikan tunai, kartu Muamalat dapat diakses di 8.888 ATM di seluruh Indonesia, terdiri atas mesin ATM Muamalat, ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, yang bebas biaya penarikan tunai. Kartu Muamalat juga dapat dipakai untuk bertransaksi di 18.000 lebih *Merchant* Debit BCA/PRIMA. Untuk ATM Bersama dan BCA/PRIMA, saat ini sudah dapat dilakukan transfer antara Bank.

2) SalaMuamalat

Merupakan layanan *Phone Banking* 24 jam dan *call center* yang memberikan kemudahan bagi nasabah, setiap saat dan di manapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, transfer antara rekening, serta mengubah PIN.

3) Pembayaran Zakat, Infak, Shadaqah (ZIS)

Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS, baik ke lembaga pengelola ZIS Bank Muamalat maupun ke lembaga-lembaga ZIS lainnya





yang bekerjasama dengan Bank Muamalat, melalui *Phone Banking* dan ATM Muamalat di seluruh cabang Bank Muamalat.

#### 4) Layanan Jasa Layanan Lainnya

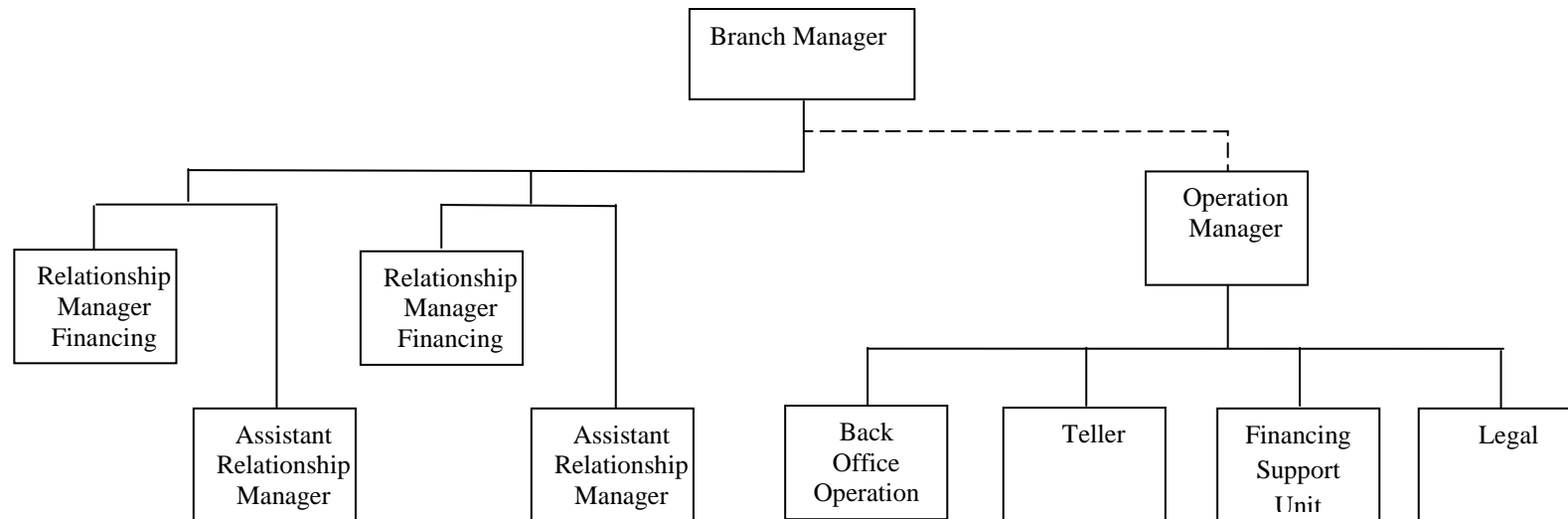
Bank Muamalat juga menyediakan jasa-jasa Perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti *transfer, collection, standing instruction, Bank draft*, referensi Bank.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## 5. Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon**



## B. Gambaran Umum Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden. Identitas responden terdiri dari :

### 1. Distribusi Responden Menurut Umur

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Umur Responden**

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30	16	53,3
31-40	10	33,3
>40	4	13,4
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2012)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah sekitar 20-30 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 53,3%, diikuti dengan umur responden 31-40 tahun sebanyak 10 orang atau 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon sebagian besar masih muda dan berada pada umur yang sangat produktif. Dengan demikian, karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon masih memiliki semangat kerja yang relatif tinggi.



## 2. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	12	40
Perempuan	18	60
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2012)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 18 orang atau 60% dibanding laki-laki yang yaitu sebanyak 12 orang atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan laki-laki yang bekerja pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon. Hal ini disebabkan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon memberikan kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan untuk bisa menjadi karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.

## 3. Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	10	33,3
D3	1	3,3
S1	19	63,4
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2012)



Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 19 orang atau 63,4% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar memiliki pendidikan cukup tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menjalankan pekerjaannya.

#### 4. Distribusi Responden Menurut Status Sosial

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Status Sosial Responden**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Menikah	24	80
Belum Menikah	6	20
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2012)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan data bahwa responden sebagian besar sudah menikah yaitu dengan jumlah 24 orang atau 80% sedangkan yang belum menikah hanya 6 orang atau 20 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BMI Cabang Cirebon sebagian besar sudah memiliki tanggungan sendiri sehingga diharapkan bisa bekerja lebih giat lagi.



## 5. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Masa Kerja Responden**

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-5	20	66,7
6-10	10	33,3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2012)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan data bahwa responden sebagian besar bekerja selama 1-5 tahun yaitu dengan jumlah 20 orang karyawan atau 66,7% kemudian 10 orang karyawan atau 33,3% bekerja selama 5-10 tahun. Terlihat bahwa karyawan mempunyai loyalitas terhadap perusahaan meskipun jumlahnya tidak banyak.

## C. Deskripsi Data Penelitian

### 1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 15 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:





**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

No. Item	Kategori										Total (%)
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	4	13,3	17	56,7	9	30	0	0	0	0	100%
2	7	23,4	13	43,3	10	33,3	0	0	0	0	100%
3	3	10	10	33,3	14	46,7	3	10	0	0	100%
4	3	10	20	66,7	6	20	1	3,3	0	0	100%
5	3	10	20	66,7	6	20	1	3,3	0	0	100%
6	3	10	21	70	4	13,3	2	6,7	0	0	100%
7	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	100%
8	8	26,6	19	63,3	2	6,7	1	3,4	0	0	100%
9	3	10	19	63,3	6	20	2	6,7	0	0	100%
10	12	40	17	56,7	1	3,3	0	0	0	0	100%
11	2	6,7	25	83,3	2	6,7	1	3,3	0	0	100%
12	15	50	11	36,6	2	6,7	2	6,7	0	0	100%
13	4	13,3	25	83,3	1	3,4	0	0	0	0	100%
14	4	13,3	25	83,3	1	3,4	0	0	0	0	100%
15	7	23,4	22	73,3	1	3,3	0	0	0	0	100%
Jumlah	95		275		68		12		0		450
Rata-rata	3,2		9,1		2,3		0,4		0		30

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2012)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 15 item pernyataan, ada 4 item pernyataan yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih banyak daripada item pernyataan lainnya. Empat pernyataan tersebut, yaitu pernyataan no. 7, 10, 13, dan 14. Sehingga dapat disimpulkan, karyawan dapat dimotivasi melalui keamanan kerja di perusahaan pengakuan dan penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya, serta insentif, yaitu pemberian bonus dan kesejahteraan yang diberikan pada karyawan oleh perusahaan. Dengan adanya motivasi tersebut, kinerja karyawan akan meningkat.



## 2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur melalui 15 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Hasil tanggapan terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

No. Item	Kategori										Total (%)
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
16	5	16,7	17	56,7	4	13,3	4	13,3	0	0	100%
17	5	16,7	19	63,3	2	6,7	4	13,3	0	0	100%
18	3	10	24	80	3	10	0	0	0	0	100%
19	6	20	20	66,7	4	13,3	0	0	0	0	100%
20	4	13,3	20	66,7	6	20	0	0	0	0	100%
21	7	23,3	20	66,7	3	10	0	0	0	0	100%
22	6	20	22	73,3	2	6,7	0	0	0	0	100%
23	4	13,3	16	53,3	9	30	1	3,4	0	0	100%
24	6	20	22	73,3	2	6,7	0	0	0	0	100%
25	7	23,3	22	73,3	1	3,4	0	0	0	0	100%
26	0	0	17	56,7	4	13,3	9	30	0	0	100%
27	6	20	21	70	1	3,3	2	6,7	0	0	100%
28	5	16,7	22	73,3	3	10	0	0	0	0	100%
29	1	3,4	16	53,3	7	23,3	6	20	0	0	100%
30	6	20	19	63,3	4	13,3	1	3,4	0	0	100%
Jumlah	73		297		55		25		0		450
Rata-rata	4,9		19,8		3,7		1,6		0		30

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2012)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 15 item pernyataan, ada 3 item pernyataan yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih banyak daripada item pernyataan lainnya. Empat pernyataan tersebut, yaitu pernyataan no. 22, 24, dan 25. Sehingga dapat disimpulkan, karyawan akan merasa puas dalam



melaksanakan pekerjaannya jika hubungan kerja sesama rekan kerja berjalan dengan baik dan adanya perpanjangan kontrak kerja atau naik jabatan. Sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 15 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Hasil tanggapan terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Item	Kategori										Total (%)
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
31	9	30	16	53,3	4	13,3	1	3,4	0	0	100%
32	10	33,3	15	50	4	13,3	1	3,4	0	0	100%
33	3	10	10	33,3	14	46,7	3	10	0	0	100%
34	4	13,3	19	63,3	6	20	1	3,4	0	0	100%
35	15	50	11	36,7	3	10	1	3,3	0	0	100%
36	6	20	21	70	3	10	0	0	0	0	100%
37	13	43,3	14	46,7	3	10	0	0	0	0	100%
38	3	10	23	76,6	4	13,3	0	0	0	0	100%
39	3	10	18	60	9	30	0	0	0	0	100%
40	4	13,3	23	76,7	2	6,7	1	3,3	0	0	100%
41	5	16,7	18	60	4	13,3	3	10	0	0	100%
42	6	20	21	70	3	10	0	0	0	0	100%
43	16	53,3	14	46,7	0	0	0	0	0	0	100%
44	19	63,3	11	36,7	0	0	0	0	0	0	100%
45	12	40	15	50	3	10	0	0	0	0	100%
Jumlah	128		249		62		11		0		450
Rata-rata	4,3		8,3		2,1		0,3		0		30

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2012)



Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 15 item pernyataan, ada 4 item pernyataan yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih banyak daripada item pernyataan lainnya. Empat pernyataan tersebut, yaitu pernyataan no. 45, 37, 43, dan 44. Sehingga dapat disimpulkan, karyawan yang memiliki kinerja tinggi, akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan cara tidak menunda-nunda waktu untuk menyelesaikan tugasnya dan selalu hadir dikantor tepat waktu karena perusahaan juga mengharuskan karyawan-karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditargetkan oleh perusahaan untuk bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Karywan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu karena didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.

#### D. Analisis Data

##### 1. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja

###### Karyawan

**Tabel 4.9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.116	7.914		1.531	.137
Motivasi Kerja	.653	.147	.650	4.454	.000
Kepuasan Kerja	.034	.121	.041	.282	.780

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2012)



a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{0-1}$  = tidak terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

$H_{a-1}$  = terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

Berdasarkan pada hasil perhitungan Tabel *Coefficients* (lihat pada Tabel 4.9) diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 4,454. Untuk nilai  $t_{tabel}$  ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dengan derajat kebebasan  $dk = n - 2$  ( $30 - 2$ ) = 28 dengan taraf kesalahan  $\alpha = (0,05)$  dan uji satu pihak (*one tailed*) diperoleh  $t_{tabel}$  ditolak sebesar 1,70113 (lihat tabel t pada lampiran). Keputusan uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,454 dan  $t_{tabel}$  1,70113. Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,454 > 1,70113$ ), sedangkan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan. Dengan demikian, keputusannya adalah  $H_{0-1}$  ditolak dan  $H_{a-1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.





b. Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{0-2}$  = tidak terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

$H_{a-2}$  = terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

Berdasarkan pada hasil perhitungan Tabel *Coefficients* (lihat Tabel 4.9) diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 0,282. Keputusan uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,282 dan  $t_{tabel}$  1,70113. Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,282 < 1,70113$ ), sedangkan signifikansi  $0,780 > 0,05$ . Dengan demikian keputusannya adalah  $H_{0-1}$  diterima dan  $H_{a-1}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.





## 2. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.10**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.864	2	281.932	10.023	.001 <sup>a</sup>
	Residual	759.465	27	28.128		
	Total	1323.328	29			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2012)

### a. Uji Simultan

Hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{0-3}$  = tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

$H_{a-3}$  = terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon

Dengan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Atau

Jika  $sig_{hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $sig_{hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima



Pada Tabel ANOVA (lihat pada Tabel 4.10), nilai  $F = 10,023$  dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena probabilitas (0,001) lebih kecil dari 0,05 maka motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.

Berdasarkan pada hasil penghitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 10,023$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,35 dan angka signifikansi sebesar 0,001 yaitu  $< 0,05$ . Hal ini berarti  $H_{0-3}$  ditolak dan  $H_{a-3}$  diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.11**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 <sup>a</sup>	.426	.384	5.30361

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

(Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2012)

Dilihat dari hasil tabel model summary besarnya angka R square ( $r^2$ ) adalah 0,426. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,426 \times 100\%$$

$$KD = 42,6\%$$

Angka tersebut mempunyai arti pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 42,6%, sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja karyawan dapat diterangkan dengan menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja sebesar 42,6%, sedangkan pengaruh sebesar 57,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

### 3. Persamaan Regresi

Nilai  $a$ ,  $b_1$ , dan  $b_2$  yang terdapat pada tabel *Coefficient* (lihat pada Tabel 4.9), nilai tertulis pada kolom B. Menunjukkan nilai  $a = 12,116$   $b_1 = 0,653$  dan  $b_2 = 0,034$ .

Sehingga persamaan model regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 12,116 + 0,653 X_1 + 0,034 X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kepuasan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta dari persamaan tersebut adalah 12,116.
- Variabel motivasi dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.



- c. Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,653 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- d. Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,034 yang berarti bahwa jika kepuasan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

#### 4. Analisis Ekonomi

Perkembangan lembaga keuangan yang semakin pesat dan persaingan yang semakin ketat. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan serta menghadapi persaingan yang terjadi saat ini. Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perlu adanya manajemen yang baik.

Tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk memberikan kinerja yang tinggi dapat menumbuhkan motivasi karyawan dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Pada dasarnya motivasi itu diperlukan, asalkan pada tingkat yang tepat karena dapat bersifat membangun dan menjadi pendorong, untuk mencapai tingkat kinerja yang sangat optimal. Sehingga pihak manajemen harus mampu memberikan motivasi secara terus menerus dengan baik agar motivasi yang dimiliki karyawan tetap tinggi. Dengan demikian, kinerja karyawan juga akan tetap tinggi.



Motivasi dapat menumbuhkan kepuasan kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja pada diri karyawan, karyawan akan lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan akan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Hal inilah yang menjadi konsen Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon salah satu lembaga keuangan yang sistem kerjanya berdasarkan pada prinsip syariah yaitu prinsip bagi hasil yang dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sehingga, Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon memiliki karyawan yang handal dan mampu bersaing dengan bank syariah lainnya serta bisa mencapai apa yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dengan menggunakan uji statistik mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dengan uji hipotesis, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diterima oleh karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon bersifat membangun dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Tetapi dalam uji tersebut dijelaskan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja untuk karyawan Bank Muamalah Indonesia Cabang Cirebon tidak banyak mempengaruhi kinerjanya. Dengan kata lain, tanpa harus merasakan kepuasan dalam bekerja, karyawan Bank Muamalah Indonesia Cabang Cirebon mampu meningkatkan kinerjanya.

Walaupun demikian, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap motivasi akan membantu karyawan dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengelola motivasi adalah perlu adanya kesejahteraan karyawan, salah satunya dengan menumbuhkan kepuasan dalam kerja, karena dengan menumbuhkan kepuasan kerja, karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap kinerja yang dicapainya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung} 4,454 > t_{tabel} 1,70113$  artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sedangkan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, maka  $H_{0-1}$  ditolak dan  $H_{a-1}$  diterima. Hal ini dikarenakan adanya pemberian motivasi yang tinggi terhadap karyawan, yaitu berupa keamanan kerja di perusahaan, pengakuan dan penghargaan atas prestasi karyawan, serta insentif berupa bonus dan kesejahteraan.
2. Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja memiliki nilai  $0,282 < 1,70113$  artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan signifikansi  $0,780 > 0,05$  artinya tidak signifikan, maka  $H_{0-2}$  diterima dan  $H_{a-2}$  ditolak. Hal ini dikarenakan banyak karyawan mendapatkan jabatan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

3. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $10,023 > 3,35$  dan dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_{0-3}$  ditolak dan  $H_{a-3}$  diterima. Hal ini dapat diketahui juga dari nilai R yang terdapat pada tabel *Model Summary*, yaitu 0,653. Artinya motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Namun kontribusi motivasi dan kepuasan kerja hanya sebesar 42,6% terhadap kinerja karyawan.

## B. Saran

Adapun saran-saran yang penulis sampaikan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon adalah sebagai berikut:

1. Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon lebih meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan yaitu dengan memberikan motivasi dalam bekerja yang lebih tinggi lagi. Karena dengan motivasi yang tinggi, kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.
2. Perlu dilakukan penelitian selanjutnya, sehingga mendapatkan data yang lebih obyektif dan lebih bervariasi dengan lebih luasnya subyek. Sehingga hasil tersebut dapat menggeneralisir populasi yang ada, serta pihak Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon akan mendapatkan data dan hasil penelitian yang lebih obyektif lagi.

